

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN
AFEKTIF MELALUI SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA PADA
KARYAWAN BANK SYARIAH DI KOTA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**

Dosen Pembimbing : Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M. Si.

Disusun oleh :

Siti Rahayu Alam

NIM 11710061

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2015



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/0382/2015

Tugas Akhir dengan judul : KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF MELALUI SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN BANK SYARIAH DI KOTA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SITI RAHAYU ALAM
Nomor Induk Mahasiswa : 11710061
Telah diujikan pada : Jumat, 25 September 2015
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
NIP. 19750514 200501 2 004

Penguji I

Dr. Mustadin, M.Si.
19820220 200901 1 006

Penguji II

Miftahun Ni'mah Suseno, M.A.
19770313 200912 2 001

Yogyakarta, 25 September 2015

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

FAK A N



Dr. N. Kamsi, M.A.

NIP. 19570207 198703 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Rahayu Alam

NIM : 11710061

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 11 September 2015

Yang menyatakan



Siti Rahayu Alam

NIM. 11710061

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi
Saudari Siti Rahayu Alam.

Lamp. : 1 Ekslembar.

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi dari saudara:

Nama : Siti Rahayu Alam

NIM : 11710061

Jurusan : Psikologi

Judul : Kontribusi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Afektif Melalui Spiritualitas di Tempat Kerja Pada Karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta.

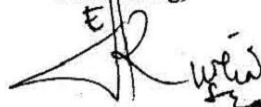
Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata I (satu) dalam jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Kami berharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 11 September 2015

Pembimbing,



Dr. Erika Setyanti K., M. Si

NIP. 19750514 2005 01 2004

MOTTO

“Yakinlah, Segala sesuatu yang kau kerjakan akan berakhir indah dengan doa, keikhlasan dan ketegaran yang kau miliki”.

“Allah SWT. akan selalu berada disisi mu bersama limpahan doa, kasih sayang, cinta, ketulusan dan keikhlasan dari orang-orang terkasih yang selalu menyayangi dan mencintaimu, Maka Berusahalah ! Dan Jangan Pernah Menyerah !”.

“The Power of Spirit”.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Teruntuk kedua orang tuaku,
"Papa Alamsyah (Alm.) dan Mama Murdiati"
Atas segala kasih sayang, doa, dukungan dan nasihat yang tidak
pernah terhenti bersama dengan ucapan rasa syukur yang
dipanjatkan dalam setiap sujud dan untaian dzikir.

Kakak-Kakakku tersayang, "Mas Wawan, mas Rahmat, mas Iim"
dan adik ku "Lilian" atas segala dukungan dan semangatnya.

Keluarga Besar ku, "you are the best family in the world"
Terima kasih atas perhatian dan limpahan kasih sayang yang telah
diberikan.

dan
Teman-teman Psikologi 2011 UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya karena telah memberikan kesempatan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Kontribusi kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja pada karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta”. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi tuntunan dan teladan bagi para umatnya dalam kehidupan ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan, dorongan serta doa dari berbagai pihak. Maka dari itu peneliti mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Kamsi, M. A., selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah mendukung terselesaikannya penelitian ini.
2. Bapak Benny Herlena S. Psi, M. Si., selaku ketua program studi psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan arahan dan motivasi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
3. Bapak M. Johan Nasrul Huda S. Psi, M. Si., selaku dosen pembimbing akademik, terima kasih atas bimbingan dan saran bapak selama ini semoga ilmu yang saya peroleh dapat bermanfaat.
4. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri M. Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membantu membimbing serta mendidik penulis selama mengerjakan skripsi.
5. Bapak Dr. Mustadin Taggala M.Si., selaku dosen penguji I yang telah memberikan masukan dan saran yang membangun, sehingga penelitian ini menjadi lebih baik.
6. Ibu Miftahun Ni'mah Suseno, S. Psi., Psi., M.A. selaku dosen penguji II yang telah rela meluangkan waktu dan tenaga untuk menguji serta memberikan saran yang berharga.

7. Bapak dan Ibu dosen program studi psikologi dan seluruh karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, atas segala kesempatan dan ilmu pengetahuan serta fasilitas yang telah diberikan selama ini.
8. Mbak Irma dari BPD DIY Syariah, Bapak Alwi dari BTN Syariah, mas Widodo dan mbak Prita dari BNI Syariah serta para karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta yang telah berpartisipasi dan membantu membimbing serta mengarahkan selama proses penelitian berlangsung.
9. Papa Alamsyah (Alm.) dan Mama Murdiati selaku orang tua yang selalu memberikan dukungan, doa dan nasihat yang tak henti-hentinya bagi penulis.
10. Mas Wawan, mas Rahmat, mas Im selaku kakak dan Lilian selaku adikku yang selalu memberikan *support* serta memberikan arahan agar peneliti menjadi lebih baik lagi.
11. *Someone special*, Muhammad Anwar Musyadad, S. T., yang senantiasa sabar mendengarkan keluh kesah penulis dan memberikan semangat yang tak henti-hentinya bagi penulis.
12. Opung Ami, Lely, Putri, Mbak Novi, teh Lilis dan Wahyu dari tim APC Muda, terima kasih atas kerja sama dan dukungannya sehingga kita bisa lulus bersama.
13. Oktarina Putri, Nurul Hidayah, *my best friend* yang senantiasa membantu dan mendampingi penulis hingga penelitian ini dapat terselesaikan.
14. Mbak Isna Astarini, S. Psi dan mas Takas Prasetianto, S. Psi selaku senior dan alumni psikologi yang senantiasa memberikan motivasi, arahan dan masukan bagi penulis sehingga penelitian ini menjadi lebih baik lagi.
15. Evi, Erlin, Dara, Ainin yang telah berkenan menjadi nasabah penulis dan teman-teman Psikologi UIN Sunan Kalijaga angkatan 2011, yang tidak bisa disebut satu persatu terima kasih atas dukungannya selama ini.

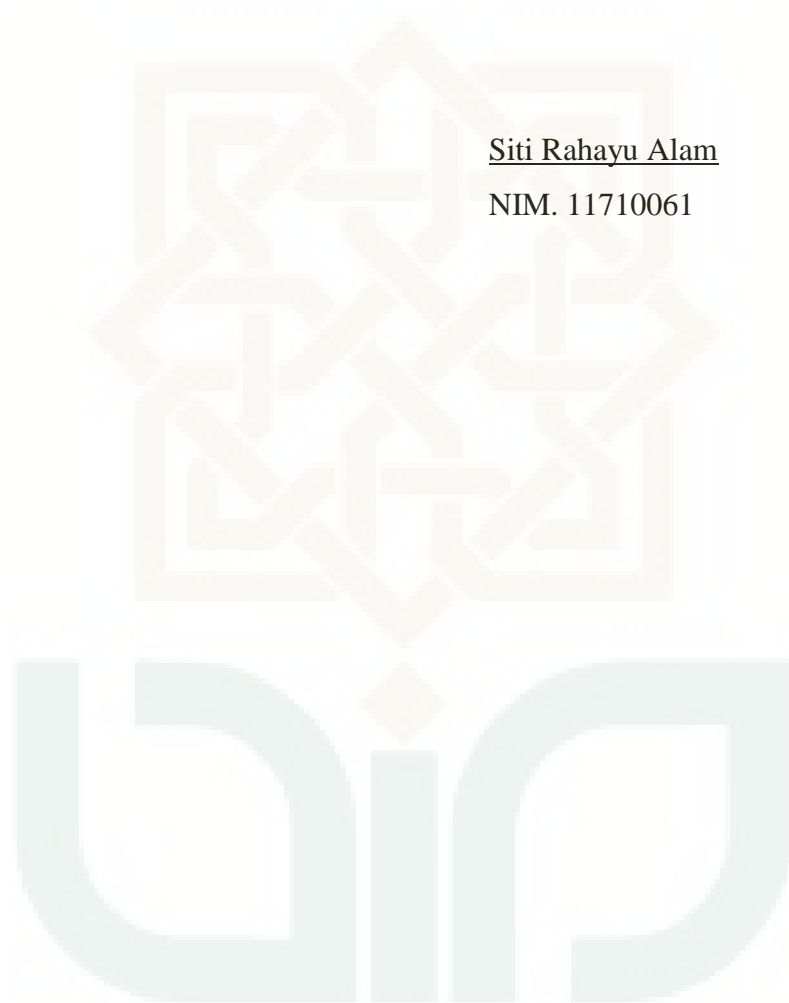
Terima kasih banyak kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-satu, atas keikhlasan bantuan dan dukungannya. Semoga Allah SWT kelak membalas dengan kebaikan yang jauh lebih mulia.

Yogyakarta, 11 September 2015

Penulis

Siti Rahayu Alam

NIM. 11710061



KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF MELALUI SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN BANK SYARIAH DI KOTA YOGYAKARTA

Siti Rahayu Alam

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif yang di mediasi oleh spiritualitas di tempat kerja. Subjek penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta yang berjumlah 73 (N=73) karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepemimpinan spiritual, skala komitmen afektif dan skala spiritualitas di tempat kerja. Metode analisis data menggunakan teknik analisis jalur yang dikembangkan dari teknik analisis regresi. Hasil analisis jalur menunjukkan efek tidak langsung yang signifikan ($p_2 \ 0.226 \times p_3 \ 0.772 = 0.175$) dengan taraf signifikansi $p=0.000$ ($p<0.05$) dan efek langsung sebesar 0.553 dengan taraf signifikansi $p=0.000$ ($p<0.05$). Diketahui pula pengaruh total berdasarkan penjumlahan efek langsung dan efek tidak langsung yaitu $0.553 + 0.175 = 0.728$ (72.8%) dengan taraf signifikansi $p=0.000$ ($p<0.05$). Artinya bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja pada karyawan bank syariah, dimana semakin tinggi kepemimpinan spiritual yang dimiliki pemimpin maka akan meningkatkan komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja yang juga semakin tinggi. Diketahui pula bahwa masih terdapat 27.2% dari komitmen afektif dipengaruhi oleh variabel selain kepemimpinan spiritual dan spiritualitas di tempat kerja.

Kata kunci: Komitmen afektif, Kepemimpinan Spiritual, Spiritualitas di tempat kerja, Analisis jalur.

**THE CONTRIBUTION OF SPIRITUAL LEADERSHIP TOWARD
AFFECTIVE COMMITMENT THROUGH SPIRITUALITY AT WORK ON
EMPLOYEE OF SYARIAH BANK IN YOGYAKARTA**

Siti Rahayu Alam

Abstract

This study was aimed to determine the contribution of spiritual leadership toward affective commitment through the mediating of spirituality at work. Participants were 73 (N=73) employee of Syariah Bank in Yogyakarta. Cluster random sampling is used as the sampling technique. Instrument of data collection in this study is using a scale of spiritual leadership, a scale of affective commitment and a scale of spirituality at work. The method of data analysis using a path analysis developed from regression analysis. The result of path analysis indicate that the indirect effect was significant (p^2 0.226 x p^3 0.772 = 0.175) with significance level $p=0.000$ ($p<0.05$), and direct effect of 0.553 with significance level $p=0.000$ ($p<0.05$). Therefore total effect is direct effect that is added to indirect effect of $0.175 + 0.553 = 0.728$ (72.8%) with significance level $p=0.000$ ($p<0.05$). This means that hypotheses was accepted, there is influence spiritual leadership toward affective commitment through spirituality at work on employee syariah bank, in which the higher spiritual leadership exist, than will improve affective commitment through spirituality at work that also higher. Furthermore there are 27.2% of the affective commitment are affected by another variable besides spiritual leadership and spirituality at work.

Keywords: *Affective commitment, Spiritual Leadership, Spirituality at work, Path analysis.*

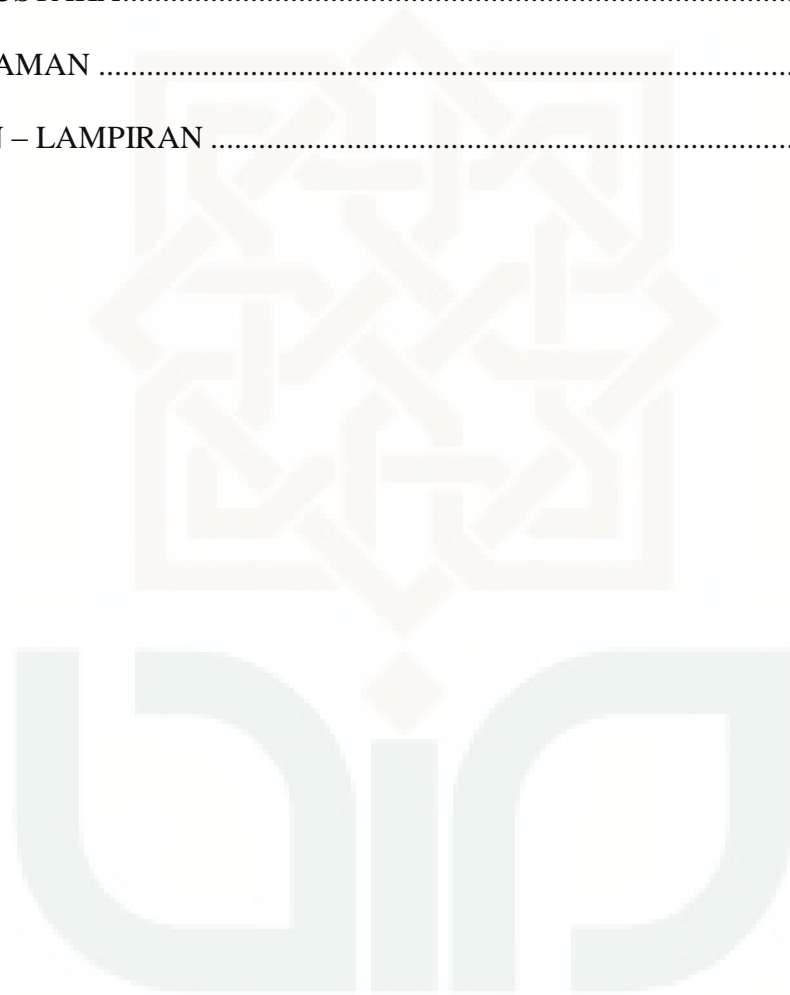
DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
INTISARI.....	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
A. Komitmen Afektif	19

1.	Pengertian Komitmen Afektif	19
2.	Indikator Komitmen Afektif	22
3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif.....	25
B.	Kepemimpinan Spiritual	30
1.	Pengertian Kepemimpinan Spiritual	30
2.	Model-model Kepemimpinan Spiritual	32
3.	Aspek-Aspek Kepemimpinan Spiritual	35
C.	Spiritualitas di Tempat Kerja	38
1.	Pengertian Spiritualitas di Tempat Kerja	38
2.	Model-model Spiritualitas di Tempat Kerja	40
3.	Dimensi dan Tingkat Spiritualitas di Tempat Kerja	44
4.	Indikator Spiritualitas di Tempat Kerja	48
5.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Spiritualitas di Tempat Kerja.....	49
D.	Dinamika Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Komitmen Afektif Melalui Spiritualitas di Tempat Kerja	52
E.	Hipotesis	58
BAB III METODE PENELITIAN		59
A.	Identifikasi Variabel Penelitian	59
B.	Definisi Operasional	59
1.	Komitmen Afektif	59
2.	Kepemimpinan Spiritual	60
3.	Spiritualitas di Tempat Kerja	60
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	61

1. Populasi	61
2. Sampel.....	63
D. Metode Pengumpulan Data.....	64
1. Skala Komitmen Afektif	64
2. Skala Kepemimpinan Spiritual	65
3. Skala Spiritualitas di Tempat Kerja	66
E. Validitas, Seleksi Item dan Reliabilitas	68
F. Metode Analisis Data.....	70
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	72
A. Orientasi Kanchah	72
B. Persiapan Penelitian	78
1. Proses Administrasi <i>Try Out</i> Alat Ukur	78
2. Pelaksanaan <i>Try Out</i>	79
3. Hasil <i>Try Out</i>	80
4. Uji Reliabilitas.....	85
C. Pelaksanaan Penelitian	85
1. Proses Administrasi.....	85
2. Pengambilan Data Penelitian.....	86
D. Analisis Data	87
1. Analisis Deskriptif.....	87
2. Kategori Subjek Pada Masing-masing Skala	89
3. Uji Asumsi.....	93
4. Uji Hipotesis.....	95

E. Pembahasan.....	103
BAB V PENUTUP.....	117
A. Kesimpulan.....	117
B. Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA.....	120
DAFTAR LAMAN	125
LAMPIRAN – LAMPIRAN	126



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Item Skala Komitmen Afektif	66
Tabel 2. Distribusi Item Skala Kepemimpinan Spiritual.....	67
Tabel 3. Distribusi Item Skala Spiritualitas di Tempat Kerja.....	67
Tabel 4. Distribusi Item Skala Komitmen Afektif Sebelum <i>Try Out</i>	80
Tabel 5. Distribusi Item Skala Komitmen Afektif Setelah <i>Try Out</i>	81
Tabel 6. Distribusi Item Skala Kepemimpinan Spiritual Sebelum <i>Try Out</i>	82
Tabel 7. Distribusi Item Skala Kepemimpinan Spiritual Setelah <i>Try Out</i>	83
Tabel 8. Distribusi Item Skala Spiritualitas di Tempat Kerja Sebelum <i>Try Out</i>	84
Tabel 9. Distribusi Item Skala Spiritualitas di Tempat Kerja Setelah <i>Try Out</i>	84
Tabel 10. Reliabilitas Skala Setelah <i>Try Out</i>	85
Tabel 11. Deskriptif Statistik Data Penelitian	886
Tabel 12. Rumus Kategorisasi.....	89
Tabel 13. Kategorisasi Skor Skala Komitmen Afektif	90
Tabel 14. Kategorisasi Skor Skala Kepemimpinan Spiritual	91
Tabel 15. Kategorisasi Skor Skala Spiritualitas di Tempat Kerja	92
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas.....	93
Tabel 17. Hasil Uji Linieritas	94
Tabel 18. Koefisien Regresi Pengaruh Langsung Variabel Eksogen terhadap Endogen.....	96
Tabel 19. Koefisien Regresi Tidak Langsung Variabel Kepemimpinan Spiritual terhadap Komitmen Afektif dimediasi Spiritualitas di Tempat Kerja.....	98
Tabel 20. Kesalahan Regresi Model Analisis Jalur antar Variabel	100
Tabel 21. Hasil Uji Hipotesis Korelasi Pearson	101
Tabel 22. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial	102
Tabel 23. Hasil Analisis Regresi Berganda	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Teori Kepemimpinan Spiritual.....	34
Gambar 2. Model Kontingensi Spiritual	34
Gambar 3. Model Ekologi Manusia tentang Spiritualitas di Tempat Kerja	43
Gambar 4. Model Komprehensif Fasilitasi Spiritualitas di Tempat Kerja	43
Gambar 5. Dinamika Hubungan antara Kepemimpinan Spiritual dan Komitmen Afektif melalui Spiritualitas di Tempat Kerja	57
Gambar 6. Gambaran Sampel Penelitian.....	64
Gambar 7. Grafik <i>Descriptive Statistic</i>	89
Gambar 8. Model Hasil Analisis Jalur antar Variabel.....	96
Gambar 9. Grafik Kategorisasi Skor Subjek	114

DAFTAR LAMPIRAN

A. LAMPIRAN I : SURAT PERIZINAN	126
1. Surat Perizinan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta	127
2. Surat Perizinan Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.....	128
3. Surat Perizinan <i>Try Out</i> BMT Al-Barokah Yogyakarta.....	129
4. Surat Perizinan Penelitian PT. Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta	130
5. Surat Perizinan Penelitian PT. Bank BTN Syariah Cabang Yogyakarta	131
6. Surat Perizinan Penelitian PT. Bank BPD DIY Syariah Kantor Pusat.....	132
7. Surat Izin Ambil Data PT. Bank BPD DIY Syariah Cabang Yogyakarta.....	133
8. Surat Keterangan Bukti Penelitian PT. Bank BNI Syariah Yogyakarta.....	134
9. Surat Keterangan Bukti Penelitian PT. BPD DIY Syariah Yogyakarta	135
10. Surat Keterangan Bukti Penelitian PT. Bank BTN Syariah Yogyakarta	136
B. LAMPIRAN II : TRY OUT	137
1. Hasil <i>Professional Judgement</i> Tahap I.....	138
2. Hasil <i>Professional Judgement</i> Tahap II.....	156
3. Hasil <i>Professional Judgement</i> Tahap III	165
4. Susunan <i>Booklate</i> Tahap I	172
5. Susunan <i>Booklate</i> Tahap II.....	178
6. Susunan <i>Booklate</i> Tahap III	185
7. Tabulasi <i>Try Out</i> Skala Komitmen Afektif	193
8. Tabulasi <i>Try Out</i> Skala Kepemimpinan Spiritual.....	195
9. Tabulasi <i>Try Out</i> Skala Spiritualitas di Tempat Kerja	198
10. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Komitmen Afektif.....	199
11. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Kepemimpinan Spiritual	201
12. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Spiritualitas di Tempat Kerja.....	206
C. LAMPIRAN III : PENGAMBILAN DATA	208
1. Skala Komitmen Afektif.....	209
2. Skala Kepemimpinan Spiritual	212
3. Skala Spiritualitas di Tempat Kerja.....	218
4. Tabulasi Sampel Komitmen Afektif.....	220

5. Tabulasi Sampel Kepemimpinan Spiritual	223
6. Tabulasi Sampel Spiritualitas di Tempat Kerja	228
7. Hasil Deskriptif Statistik	230
8. Hasil Uji Normalitas	230
9. Hasil Analisis Uji Linieritas	231
10. Hasil Analisis Uji Hipotesis	232
a. Uji Korelasi antar Variabel	232
b. Analisis Jalur	234
c. Analisis Tambahan	235



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komitmen afektif adalah suatu ikatan psikologis yang dimiliki karyawan dalam mengidentifikasi organisasi kedalam dirinya melalui persepsi yang baik terhadap organisasi dengan didorong oleh adanya rasa nyaman, aman dan nilai kemanfaatan dari organisasinya. Komitmen afektif muncul sebagai akibat dari pengalaman positif yang dimiliki karyawan dalam pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan dan kenyamanan terhadap kebutuhan individu sehingga karyawan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi (Allen & Meyer, 1990).

Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dalam organisasi menjadi bagian dari rasa memiliki pada komitmen afektif yang berarti bahwa karyawan mampu mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan yang dimiliki organisasi sehingga bisa menyesuaikan diri sebagai anggota organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen afektif akan berusaha menempatkan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki untuk menutupi kekurangan organisasi dan semakin memberikan manfaat yang baik bagi organisasi melalui kinerja yang dihasilkan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen afektif berawal dari konsep komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Steers dan Porter (1983) melalui dua pendekatan dalam menjelaskan konsep komitmen terhadap karyawan, yaitu pengertian komitmen dalam kategori sikap dan komitmen dalam kategori perilaku. Pendekatan pertama memandang bahwa komitmen organisasi merupakan sikap karyawan dalam

mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi dan tujuannya serta ingin mempertahankan keanggotaannya untuk mencapai tujuan tersebut. Komitmen sikap merupakan cikal bakal terbentuknya komitmen afektif yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer.

Allen dan Meyer (1991) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Ketiga dimensi ini dikembangkan dari teori awal yang dikemukakan oleh Mowday, Steers dan Porter (1982) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi terdiri dari dua jenis, yaitu komitmen sikap (*attitudinal commitment*) dan komitmen perilaku (*behavioral commitment*). Dua jenis awal komitmen organisasi tersebut kemudian berkembang, komitmen sikap dikembangkan menjadi komitmen afektif dan komitmen normatif, sedangkan komitmen perilaku dikembangkan menjadi komitmen berkelanjutan.

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Sedangkan komitmen normatif menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan

terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1991).

Pengembangan komitmen afektif melibatkan identifikasi dan internalisasi. Kedekatan afektif individu dengan organisasi didasarkan pada identifikasi keinginan untuk membangun hubungan yang menguntungkan organisasi. Selanjutnya melalui internalisasi yang mengacu pada kesesuaian atau kongruen tujuan dan nilai-nilai yang dipegang oleh individu dan organisasi. Secara umum, komitmen afektif berkaitan dengan sejauh mana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi (Allen & Meyer, 1990). Dengan demikian hal tersebut menjadi penting bahwa sebuah organisasi membutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi dimana karyawan menetap dan bertahan pada organisasi karena keinginannya sendiri sehingga membuat organisasi mampu bertahan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Komitmen afektif juga berkembang dengan melibatkan sisi afeksi yaitu kedekatan perasaan yang dimiliki oleh individu terhadap organisasi (Price & Mueller, 1981). Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan karyawan dengan komitmen afektif yang rendah (Allen & Meyer, 1990).

Dalam penelitiannya, Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa terbentuknya komitmen afektif dipengaruhi oleh perasaan nyaman ketika karyawan berada di suatu organisasi dan dengan mengidentifikasikan diri pada nilai-nilai

organisasi. Komitmen afektif juga tidak muncul dengan sendirinya, perlu adanya sinergi dan keterpaduan untuk memperjuangkan dan mendukung kesuksesan organisasi. Komitmen afektif di dalam organisasi merupakan salah satu dasar bagi keberhasilan pada sebuah organisasi. Komitmen afektif juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi (Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2001).

Berdasarkan pengertian para tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif adalah kemampuan seorang anggota organisasi dalam mengidentifikasi organisasinya dengan baik melalui kemampuan melihat kekurangan dan kelebihan yang dimiliki organisasi. Komitmen afektif yang tinggi menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk bekerja keras bagi organisasi, adanya keyakinan yang kuat, penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi serta adanya keinginan pada diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Kondisi inilah yang dianggap ideal dan selalu diinginkan oleh organisasi.

Kenyataan yang ada saat ini dalam memasuki perubahan globalisasi menunjukkan bahwa sebagian karyawan mempunyai komitmen organisasi khususnya komitmen afektif yang rendah. Permasalahan yang sering muncul di dalam organisasi adalah sebagian besar karyawan melakukan tindakan pelanggaran interdisipliner seperti ketidakhadiran atau absen dalam organisasi. Hal ini

merupakan salah satu indikator lemahnya komitmen afektif karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja (Fitriana & Kusumaputri, 2014).

Merujuk pada indikator komitmen afektif yang dikemukakan Allen dan Meyer (Han, *et al.*, 2012; Fitriana & Kusumaputri, 2014) bahwa komitmen afektif memiliki enam indikator, yaitu memiliki makna yang mendalam secara pribadi; rasa memiliki yang kuat dengan organisasi; bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain; terikat secara emosional dengan organisasi; senang apabila dapat bekerja di organisasi sampai pensiun; dan senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi.

Hal tersebut sesuai dengan hasil survei yang dilakukan oleh *Mercer Human Resource Consulting* di *British Royal Mail* bahwa pada tahun 2004 tingkat absensi karyawan di perusahaan mencapai 6.5% dari total karyawan yang berjumlah 170 ribu (atau sekitar 10 ribu orang). Selain itu, survei juga menemukan bahwa lebih dari 80% karyawan absen (hanya) karena sakit ringan atau tidak benar-benar sakit (<http://portalhr.com/berita/jalan-insentif-memangkas-absensi-karyawan/>).

Hasil survei lainnya yang mendukung fakta di atas adalah sebuah studi yang dilakukan oleh Tower Watson dalam Talent Management and Rewards Survey 2012 dengan sampel di Indonesia sebanyak 52 perusahaan, yang sepertiganya adalah bank menemukan bahwa tingkat *turn over* di bank mencapai angka 25 % setahun dan hanya sepertiga karyawan tetap bertahan (Gebauer, 2013). Hal ini menunjukkan indikator lemahnya komitmen afektif karyawan, dimana hanya sepertiga karyawan yang memilih tetap bertahan sedangkan lainnya memilih untuk keluar dari bank (organisasinya).

Hal tersebut juga terjadi di Bank Syariah Mandiri. Bank Syariah Mandiri merupakan bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani (spiritualitas), yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia (<http://www.syariahamandiri.co.id/category/info-perusahaan/profil-perusahaan/>, diunduh pada 15 Februari 2015). Sebagai salah satu bank yang mengimplementasikan nilai-nilai rohani atau spiritualitas dalam kegiatan operasionalnya seharusnya dapat memelihara komitmen karyawannya dengan baik khususnya komitmen afektif yang secara afeksi merasakan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja.

Faktanya, terdapat tiga pegawai Bank Syariah Mandiri Bogor ditangkap Direktorat Tindak Pidana Ekonomi Khusus Badan Reserse Kriminal (Bareskrim) Polri. Ketiganya ditangkap terkait kasus pemberian kredit fiktif senilai 102 miliar rupiah (Kompas, 23 Oktober 2013). Hal yang sama juga diberitakan oleh Tribunnews (03 Februari 2015) bahwa tiga karyawan Bank Syariah Mandiri yang ditangkap dan dipecat karena melakukan tindak pelanggaran yaitu pembobolan dana sebesar 75 Miliar dengan modus memalsukan, menerbitkan dan mencairkan Surat Kredit Berdokumen Dalam Negeri (SKBDN).

Permasalahan yang sama juga terjadi di salah satu institusi pemerintahan yang menginternalisasikan nilai-nilai spiritual dalam lingkungan dan kegiatan operasional kerja yaitu Kementerian Agama. Kementerian Agama merupakan instansi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat khususnya di

bidang keagamaan. Berdirinya Kementerian Agama disahkan berdasarkan Penetapan Pemerintah Nomor : I/SD tanggal 3 Januari 1946 bertepatan dengan 24 Muharram 1364 H. Kementerian Agama bertugas dalam hal perumusan, penetapan, pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang kehidupan beragama terkait pendidikan, ibadah haji dan umrah serta kerukunan antar umat beragama. Sebagai organisasi pelayanan publik, kementerian agama memiliki semboyan “Ikhlas Beramal” yang diinternalisasikan dalam praktik pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (<http://yogyakarta.kemenag.go.id/index.php?a=artikel&id=12334>).

Faktanya, terjadi kasus tindakan bolos bekerja (ketidakhadiran). Dalam kurun waktu Januari hingga Maret lalu, kementerian yang dipimpin Suryadharma Ali telah memecat 29 PNS. Umumnya sanksi dijatuhkan karena kasus bolos bekerja (jpn, 19 April 2013).

Permasalahan yang timbul akibat rendahnya komitmen afektif karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Allen dan Meyer (1991) menjelaskan bahwa komitmen afektif terbentuk karena tiga faktor, yaitu karakteristik individu (usia, jenis kelamin, jabatan dan latar belakang pendidikan); karakter atau struktur organisasi (cara pengambilan keputusan dan kebijakan); dan pengalaman kerja.

Sedangkan menurut Steers dan Porter (1983) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen sikap yang merupakan awal mula munculnya komitmen afektif adalah karakteristik pribadi (meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai-nilai personal); karakteristik pekerjaan (meliputi tantangan pekerjaan, identitas tugas, umpan balik

dan lingkungan kerja); karakteristik organisasi (meliputi desentralisasi dan otonomi tanggung jawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan atasan dan bawahan, sifat dan karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan dan kebijakan) dan pengalaman kerja.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekeland (2005) menjelaskan bahwa tanpa adanya kepemimpinan yang tepat dan pemberian motivasi dari atasan, maka komitmen yang ditunjukkan oleh pegawai tidak dapat mendukung efektifitas sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen afektif adalah karakteristik organisasi melalui sifat dan karakteristik pimpinan. Sifat dan karakteristik pimpinan yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk mengarahkan anggota organisasinya (Steers & Porter, 1983).

Dalam penelitiannya, Budiharto dan Hilman (2006) menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap anggota organisasi karena dianggap sebagai teladan dan memiliki tanggung jawab besar demi tercapainya tujuan organisasi. Sebagai seorang pemimpin diharapkan dapat memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan membangkitkan semangat para karyawan. Pemimpin juga harus memiliki kepribadian yang harmonis, jiwa yang mantap, emosi yang stabil dan kesadaran yang tinggi untuk memperjuangkan cita-cita organisasi.

Menurut Yahya (2004) dalam ajaran Islam, seorang pemimpin harus mampu dan dapat menempatkan diri sebagai pembawa obor kebenaran dengan

memberi contoh yang baik, karena dia adalah *uswatun hasanah*. Kepemimpinan spiritual (*Spiritual Leadership*) merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang menjadi alternatif pola kepemimpinan klasik. Konsep kepemimpinan spiritual dikembangkan oleh Fry (2003; 2005) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual terdiri dari nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri secara intrinsik dan memenuhi kebutuhan mendasar bagi kesejahteraan spiritual melalui keterpanggilan (*calling*) dan keanggotaan (*membership*) yang secara positif mempengaruhi kesejahteraan karyawan, keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan serta kinerja keuangan.

Kepemimpinan spiritual memiliki lima aspek yaitu visi, harapan atau kepercayaan, cinta altruistik, keterpanggilan atau makna dan keanggotaan. Kelima aspek tersebut berproses dalam kepemimpinan spiritual guna memuaskan kebutuhan spiritual sehingga secara positif akan mempengaruhi individu dan organisasi yang selanjutnya dikenal dengan "*The Triple Bottom Line*" (Fry, 2003).

Penerapan kepemimpinan spiritual dalam sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan situasi dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dean dan Safranski (2008) menjelaskan bahwa dalam penerapan kepemimpinan spiritual membutuhkan pengembangan spiritualitas di tempat kerja sehingga karyawan akan merasa nyaman berada pada organisasi tersebut dan meningkatkan komitmen afektif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi.

Spiritualitas di tempat kerja adalah kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna dan

berlangsung dalam konteks komunitas. Karyawan menghayati dirinya sebagai makhluk spiritual. Spiritualitas di tempat kerja juga berkaitan dengan keinginan karyawan untuk memperoleh arti yang terdalam dari pekerjaan yang mereka lakukan, keinginan untuk mewujudkan semangat di tempat kerja, merupakan proses mencari sesuatu yang jauh melampaui dari sekedar pendapatan dan kinerja (Ashmos & Duchon, 2000; Harrington, Preziosi, & Gooden, 2001; Kinjerski & Skrypnek, 2004).

Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki tiga dimensi, yaitu tingkat individu berupa pekerjaan yang berarti, tingkat kelompok berupa rasa kebersamaan dan tingkat organisasi berupa keselarasan dengan nilai-nilai organisasi. Masing-masing dimensi memiliki indikator perilaku namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan indikator perilaku pada dimensi tingkat individu yaitu nyaman dalam bekerja, giat dalam bekerja serta pekerjaan berkontribusi terhadap tujuan pribadi. Indikator tersebut digunakan untuk mengidentifikasi spiritualitas yang dimiliki karyawan di tempat kerja.

Khasawneh (2011) menjelaskan bahwa nilai-nilai spiritual tersebut memfasilitasi perasaan karyawan untuk terhubung dengan yang lain sehingga memberikan perasaan kesempurnaan kehidupan batin dan rasa bahagia. Suatu perusahaan yang menerapkan spiritualitas di tempat kerja akan menjadikan karyawan merasa terhubung dan bermakna di tempat kerja, karyawan akan tampil lebih baik, muncul lebih sering dan memberikan kontribusi yang lebih terhadap suasana yang baik di tempat kerja. Selanjutnya, karyawan ingin lebih mengontrol

pekerjaan mereka, lebih menyeimbangkan kehidupan kerja dan karyawan akan lebih meningkatkan makna dalam pekerjaan mereka.

Faktanya, permasalahan-permasalahan yang terjadi di Bank Syariah dan Kementerian Agama tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara yang dijelaskan teori dengan fakta yang terjadi. Kedua institusi tersebut merupakan institusi atau lembaga yang dalam kegiatan operasional dan lingkungannya mengimplementasikan nilai-nilai spiritual. Nilai-nilai spiritual tersebut seharusnya mampu memfasilitasi perasaan karyawan untuk terhubung dengan yang lain dan merasa lebih bermakna. Di sisi lain, beberapa karyawan memiliki komitmen afektif yang cenderung tinggi. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan perilaku kerja karyawan yang mampu tampil lebih baik, berkontribusi dengan baik dan meningkatkan makna dalam pekerjaan mereka.

Berkaitan dengan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui hubungan antara kepemimpinan spiritual dan komitmen afektif karyawan dengan di mediasi oleh spiritualitas di tempat kerja. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini penulis mengangkat suatu judul *“Kontribusi Kepemimpinan Spiritual terhadap Komitmen Afektif Melalui Spiritualitas di Tempat Kerja Pada Karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta”*.

B. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian adalah “Apakah ada hubungan antara kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif karyawan dengan spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel mediator?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif karyawan melalui spiritualitas di tempat kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada ilmu psikologi dan psikologi industri organisasi pada khususnya, mengenai kepemimpinan spiritual, komitmen afektif dan spiritualitas di tempat kerja.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin menggali lebih dalam tentang komitmen afektif karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi organisasi maupun instansi tempat dilakukan penelitian: “Kontribusi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Afektif Melalui Spiritualitas di Tempat Kerja”, dapat dikatakan memberi nilai dan hasil yang konstruktif terhadap instansi karena dengan memperhatikan faktor-faktor spiritualitas di tempat kerja akan menimbulkan tingkat komitmen afektif karyawan yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan efektivitas organisasi.

- b. Bagi karyawan : nilai-nilai spiritual berupa pekerjaan yang berarti, rasa kebersamaan dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi yang dirasakan dalam lingkungan internal perusahaan akan mempengaruhi komitmen afektif karyawan, serta apa yang telah ia kerjakan akan memberi manfaat serta fungsi yang membangun kepada suatu perusahaan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu pernah dilakukan dengan judul “Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja”, penelitian ini oleh Amalia dan Yunizar (2000) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara spiritualitas tempat kerja dengan perilaku kerja dan ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0.793. Sampel dalam penelitian ini adalah 67 karyawan Yayasan Pendidikan Al-Ma’some.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Hartono (2004) dengan judul “Pengaruh Spiritualitas Terhadap Keberhasilan Kepemimpinan”, penelitian ini menjelaskan bahwa spiritualitas yang dilakukan para Kepala SMP Islam Favorit di Surabaya ternyata berpengaruh positif terhadap keberhasilan kepemimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 72.73%. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 Kepala SMP Islam Favorit di Surabaya.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hashim dan Ramly (2005) dengan judul “*Spirituality, Work Values and Career Intention : An Exploratory Study*”, penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara spiritualitas dengan nilai kerja yaitu sebesar 0.42. Dan tidak terdapat hubungan

antara spiritualitas dengan *career intention*. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Manajemen Hotel dan Pariwisata.

Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Rego dan Cunha (2008) dengan judul “*Workplace Spirituality and Organizational Commitment : An Empirical Study*”, penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara *workplace spirituality* dan *organizational commitment* dengan nilai korelasi sebesar 0.14.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Usman dan Danish (2010) dengan judul “*Leadership Spirituality in Banking Professionals and Its Impact on Organizational Commitment*”, penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara spiritualitas pemimpin dan komitmen organisasi dengan nilai korelasi sebesar 0.464. Sampel dalam penelitian ini adalah 121 responden yang merupakan manager bank di Pakistan.

Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Abdurrahman dan Agustini (2011) dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas Tempat Kerja”, penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual dan spiritualitas tempat kerja memiliki hubungan yang positif dan kuat dengan nilai korelasi sebesar 0.717. Sampel dalam penelitian ini adalah rumah sakit swasta di Kota Bandung yaitu Rumah Sakit Al-Islam dan Rumah Sakit St. Borromeus.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Asmaningrum, Keliat dan Hastono (2011) dengan judul “Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Komitmen Perawat Pada Organisasi di Rumah Sakit Islam Surabaya”, penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari penerapan *spiritual leadership* terhadap

komitmen organisasi pada perawat di RS. Islam Surabaya (*p value* 0.005). Selain itu, hasil penelitian juga menjelaskan bahwa untuk meningkatkan optimalisasi dalam keluaran komitmen organisasi yang ingin dicapai khususnya komitmen afektif karyawan, maka perlu ditunjang dengan diterapkannya program spiritualitas di tempat kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 82 responden yang merupakan perawat pelaksana yang bekerja di RS. Islam Surabaya.

Penelitian lain yang juga menggunakan komitmen afektif sebagai variabelnya adalah penelitian dari Mat Desa dan Koh Pin Pin (2011) dengan judul “*The Workplace Spirituality and Affective Commitment Among Auditors in Big Four Public Accounting Firms : Does It Matter?*”, penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara ketiga dimensi *workplace spirituality* dengan *affective commitment* yaitu dimensi *team’s sense of community* (korelasi sebesar 16 %), *sense of contributions to society* (korelasi sebesar 5.8 %) dan *enjoyment at work* (korelasi sebesar 24.2 %). Sedangkan dimensi *alignment with organizational values* tidak berhubungan dengan *affective commitment*. Sampel dalam penelitian ini adalah 153 auditor dari empat perusahaan besar bidang *accounting public* wilayah Malaysia.

Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Herminingsih (2012) dengan judul “*Spiritualitas dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)*”, penelitian ini menjelaskan bahwa spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0.36. Spiritualitas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai korelasi sebesar 0.65. Selain itu, penelitian juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja

tidak berpengaruh terhadap OCB. Sampel dalam penelitian ini adalah 103 karyawan non dosen di Universitas Mercu Buana Jakarta.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Suleiman, dkk (2012) dengan judul “*Workplace Spirituality and Normative Commitment*”, penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lima komponen spiritualitas di tempat kerja dan komitmen normatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 204 staf akademik yang bekerja di sekolah bisnis atau manajemen dari Universitas di Malaysia.

Penelitian terbaru mengenai komitmen yang pernah dilakukan oleh Mansor, *et al.* (2013) dengan judul “*Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Commitment in Malaysians’ Oil and Gas Industry*”, penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasi dengan nilai korelasi sebesar 0.619. Sampel dalam penelitian ini adalah 203 responden dari 11 cabang Perusahaan Industri Minyak dan Bensin di Malaysia.

Penelitian-penelitian di atas adalah beberapa contoh penelitian yang melibatkan variabel kepemimpinan spiritual, komitmen afektif dan spiritualitas di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Letak perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan adalah:

1. Perbedaan pada pemilihan variabel yang diangkat oleh peneliti. Pemilihan variabel dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian yang pernah ada. Penelitian ini tidak menghubungkan langsung dua variabel yaitu

kepemimpinan spiritual dan komitmen afektif tetapi menambahkan variabel mediator yaitu spiritualitas di tempat kerja. Hal ini dikarenakan untuk meningkatkan optimalisasi dalam keluaran komitmen organisasi yang ingin dicapai khususnya komitmen afektif karyawan, maka perlu ditunjang dengan diterapkannya program spiritualitas di tempat kerja (Mansor, *et al.*, 2013; Asmaningrum, Keliat & Hastono, 2011; Usman & Danish, 2010; Dean & Safranski, 2008; Kinjerski & Skrypnek, 2006).

2. Subjek dan lokasi dalam penelitian ini juga berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan Bank BNI Syariah, BPD DIY Syariah dan BTN Syariah. Pemilihan populasi ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yang banyak dilakukan terhadap karyawan bidang pendidikan, auditor, perawat dan karyawan bank konvensional.
3. Perbedaan alat ukur yang digunakan. Penelitian ini menggunakan alat ukur skala komitmen afektif yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan dari indikator komitmen afektif yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer, serta alat ukur skala kepemimpinan spiritual yang juga dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek kepemimpinan spiritual yang dikemukakan oleh Louis W. Fry. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan alat ukur skala spiritualitas di tempat kerja yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek spiritualitas di tempat kerja yang dikemukakan oleh Milliman.

Berdasarkan hasil review dan telaah dari beberapa penelitian sebelumnya terdapat perbedaan yang mendasar terkait dengan topik penelitian, variabel, lokasi,

serta alat ukur penelitian yang diangkat oleh peneliti. Penelitian yang akan dilakukan memiliki judul “Kontribusi kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja”. Selain itu perbedaan yang menonjol dengan penelitian sebelumnya juga pada subjek penelitian dan alat ukur yang digunakan oleh peneliti. Dengan demikian, berdasarkan hasil telaah terhadap penelitian sebelumnya, penelitian yang akan dilakukan dapat dinyatakan asli.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kontribusi kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif dengan dimediasi oleh spiritualitas di tempat kerja. Semakin tinggi kepemimpinan spiritual yang dimiliki pemimpin pada Bank Syariah di Kota Yogyakarta akan meningkatkan komitmen afektif karyawan melalui spiritualitas di tempat kerja yang juga semakin tinggi. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif sebesar 0.553 (taraf signifikansi $p < 0.05$) dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.175 (taraf signifikansi $p < 0.05$). Selain itu diketahui bahwa besarnya sumbangan efektif kepemimpinan spiritual terhadap spiritualitas di tempat kerja sebesar 59.7 % dan spiritualitas di tempat kerja memberikan sumbangan efektif terhadap komitmen afektif sebesar 55.1%. Sedangkan pengaruh total sebesar 72.8% yang berarti bahwa kepemimpinan spiritual dan spiritualitas di tempat kerja berperan besar terhadap peningkatan komitmen afektif karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa saran antara lain:

1. Bagi Instansi Terkait (Bank Syariah di Kota Yogyakarta)

Bagi pihak bank, pimpinan dan jajarannya, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan spiritual mampu meningkatkan komitmen

afektif melalui spiritualitas di tempat kerja. Dengan demikian, pihak bank dan pimpinan sebaiknya perlu memperhatikan dan mempertimbangkan penerapan gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin khususnya kepemimpinan spiritual yang baik sehingga spiritualitas di tempat kerja meningkat dan berdampak pada komitmen afektif karyawan yang juga semakin tinggi. Misalnya dengan memberikan pelatihan kepemimpinan spiritual kepada setiap kepala bidang atau divisi guna mengoptimalkan penerapan kepemimpinan spiritual yang dimiliki oleh setiap pemimpin pada Bank Syariah Yogyakarta.

2. Bagi Karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta

Bagi karyawan Bank Syariah diharapkan selalu memperhatikan dan menjaga spiritualitas di tempat kerja yang dimiliki seperti memaknai dan menikmati pekerjaan yang dilakukannya serta memotivasi diri sendiri dan juga orang lain sehingga tercipta lingkungan kerja yang positif yang mampu memberikan dampak terhadap komitmen afektif yang semakin tinggi dengan adanya rasa memiliki, kebanggaan terhadap organisasi dan merasa terikat secara emosional dengan organisasi yang dalam hal ini adalah bank syariah. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan mengaplikasikan visi misi organisasi berupa spiritualitas di tempat kerja dalam kegiatan operasional organisasi khususnya pelayanan terhadap nasabah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepemimpinan spiritual dan spiritualitas di tempat kerja merupakan tema atau topik penelitian yang belum terlalu banyak diteliti. Beberapa variabel yang dikaitkan dengan kedua tema ini pada penelitian sebelumnya adalah

kepuasan kerja, motivasi kerja dan *turn over* karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih banyak mengkaji sumber referensi yang mendukung penelitian tentang topik ini. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lainnya seperti kualitatif atau eksperimen. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan keterbatasan penelitian yaitu penggunaan alat ukur kepemimpinan spiritual pada penelitian ini yang kehilangan satu indikator setelah *try out* dengan alasan tidak lolos seleksi item. Sebaiknya peneliti selanjutnya dapat mengontrol proses *try out* di lapangan agar tidak terjadi hal yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, D., & Agustini, P. M. (2011). Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas di Tempat Kerja. *SNaPP2011: Sosial, Ekonomi dan Humaniora*.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology, 91*, 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89.
- Amalia, F., & Yunizar. (2000). Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: a Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry, 9*(2), 134-145.
- Asmaningrum, N., Keliat, B. A., & Hastono, S. P. (2011). Pengaruh Penerapan Spiritual Leadership Terhadap Komitmen Perawat Pada Organisasi di Rumah Sakit Islam Surabaya. *Jurnal Keperawatan Soedirman, 6*(1).
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiharto, S., & Hilman, F. (n.d.). Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik. *Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, 33*(2), 133-146.
- Budiharto, S., & Hilman, F. (n.d.). Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik. *Jurnal Psikologi, 33*(2), 133-146.
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitments in The Workplace: An Integrative Approach*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publisher.

- Dean, K. L., & Safranski, S. R. (2008). No Harm, No Foul? Organizational Intervention in Workplace Spirituality. *International Journal of Public Administration*, 31(4), 359-371. Retrieved September 8, 2014, from <http://dx.doi.org/10.1080/01900690701590751>
- Dehaghi, M. R., Goodarzi, M., & Arazi, Z. K. (2012). The Effect of Spiritual Values on Employees' Organizational Commitment and Its Models. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 62, 159-166. doi:10.1016/j.sbspro.2012.09.025
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing The Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807-833. doi:10.1016/j.leaqua.2005.07.008
- Ekeland, T. (2005). The Relationships among Affective Organizational Commitment, Transformational Leadership Style and Unit Organizational Effectiveness Within The Corps of Cadets at Texas. *Journal of A & M University*. Retrieved Februari 15, 2015, from <http://www.txspace.tamu.edu>
- Fitriana, R. N., & Kusumaputri, E. S. (2014). Etika Kerja Islam dan Komitmen Afektif Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Psikologika*, 19(2).
- Fry, L. W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727. doi:10.1016/j.leaqua.2003.09.001
- Fry, L. W. (2005). Introduction to The Special Issue: Toward a Paradigm of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(4), 619-622.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Vol. V). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, S. T. (2012). Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2), 109-117.
- Harrington, W. J., Preziosi, R. C., & Gooden, D. J. (2001). Perceptions of Workplace Spirituality among Professionals and Executives. *Employee Responsibilities and Right Journal*, 13(3).
- Hartono, D. (2004). Pengaruh Spiritualitas Terhadap Kepemimpinan. *Jurnal Progress*, 1(1), 1-16.

- Hashim, R., & Ramly, A. S. (2005). Spirituality, Work Values and Career Intention: An Exploratory Study. *Journal of Hospitality and Tourism*, 2(1).
- Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(2), 126-140.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (n.d.). A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49, 129-142.
- Khasawneh, S. (2011). Cutting-edge Panacea of the Twenty-First Century: Workplace Spirituality for Higher Education Human Resources. *International Journal of Educational Management*, 25(7), 687-700. doi:10.1108/09513541111172090
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining Spirit at Work: Finding Common Ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26-42. doi:10.1108/0953/1810410511288
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2006). A Human Ecological Model of Spirit at Work. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 3(3), 232-239.
- Krishnakumar, S., & et al. (2014). The "good" and the "bad" of Spiritual Leadership. *Journal of Management, Spirituality and Religion*. doi:10.1080/14766086.2014.886518
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The "what", "why" and "how" of Spirituality in the Workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Eds. 10)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mansor, N., Ismail, A. H., Alwi, M. A., & Anwar, N. (2013). Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Commitment in Malaysians' Oil and Gas Industry. *Journal Asian Sosial Science*, 9(7). doi:10.5539/ass.v9n7p179

- Mat Desa, N., & Koh Pin Pin, D. (2011). The Workplace Spirituality and Affective Commitment Among Auditors in Big Four Public Accounting Firms: Does it Matter? *Journal of Global Management*, 2(1).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizational and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: an Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447. doi:10.1108/09534810310484172
- Mirvis, P. H. (1997). Soul Work in Organizations. *Journal of Organization Science*, 8(2), 190-206. doi:10.1287/orsc.8.2.192
- Moore, T. W., & Casper, W. J. (2006). An Examination of Measure of Workplace Spirituality: A Profile Model of Multidimensional Construct. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12(4), 109-115.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Nurtjahjanti, H. (2010). Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), 27-30.
- Pawar, B. S. (2009). Workplace Spirituality Facilitation: A Comprehensive Model. *Journal of Business Ethics*, 90, 375-386. doi:10.1007/s10551-009-0047-7
- Price, J. E., & Mueller, C. (1981). A Causal Model Turnover For Nurses. *Academy Management Journal*, 24(3), 88-109.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75. doi:10.1108/09534810810847039
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support.

Journal of Applied Psychology, 86(5), 825-836. doi:10.1037/0021-9010.86.5.825

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior (Edisi 12, Buku 1)*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior (Edisi 12, Buku 2)*. Jakarta: Salemba Empat.

Sendjaya, S. (2007). Conceptualizing and Measuring Spiritual Leadership in Organization. *International Journal of Bussines and Information*, 2(1), 104-126.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior (Third Edition)*. New York: Mc Graw Hill Book Company.

Suleiman, E. S., Ismail, W. K., Nor, K. M., & Long, C. S. (2012). Workplace Spirituality and Normative Commitment. *International Conference on Management Proceedings (Eds. 2)*. Malaysia.

Suryabrata, S. (2005). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Tanyi, R. A. (2002). Towards Clarification of the Meaning of Spirituality. *Journal of Advanced Nursing*, 39, 500-509.

Usman, A., & Danish, R. Q. (2010). Leadership Spirituality in Banking Professionals and Its Impact on Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management*, 5(3).

Yahya, R. (2004). *Memilih Pemimpin dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Pustaka Nawaitu.

DAFTAR LAMAN

Gebauer, J. (2013). Diakses pada Minggu, 15 Februari 2015; 09.40 PM melalui <http://www.infobanknews.com/2013/03/bank-memahami-nasabah-tapi-kurang-memahami-karyawan/>.

JPNN, 19 April 2013, diakses pada Jumat, 30 Januari 2015; 01.42 PM melalui <http://www.jpnn.com/read/2013/04/19/168037/Tiga-Bulan-Pecat-29-PNS->.

Kompas, 23 Oktober 2013, diakses pada Minggu, 15 Februari 2015; 09.45 PM melalui <http://megapolitan.kompas.com/read/2013/10/23/1501396/Beri.Kredit.Fiktif.Rp.102.Miliar.Tiga.Pegawai.BSM.Bogor.Ditangkap>

Tribunnews, 03 Februari 2015, diakses pada Minggu 15 Februari 2015; 10.20 PM melalui <http://www.tribunnews.com/metropolitan/2015/02/03/dua-pegawai-bank-syariah-mandiri-gatot-subroto-jakarta-bobol-&a-rp-75miliar?page=1>.

<http://portalhr.com/berita/jalan-insentif-memangkas-absensi-karyawan/>, diakses pada Sabtu, 26 September 2015; 11.35 AM.

<http://www.syariahmandiri.co.id/category/info-perusahaan/profil-perusahaan/>, diunduh pada Minggu, 15 Februari 2015; 10.45 PM.

<http://yogyakarta.kemenag.go.id/index.php?a=artikel&id=12334>, diunduh pada Jumat, 30 Januari 2015; 01.12 PM.



LAMPIRAN

Lampiran I : Surat – Surat Perijinan

1. Surat Perizinan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814
(Hunting)
YOGYAKARTA 55213

operator2@yashou.com

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/VI/362/5/2015

Membaca Surat : **KEPALA BAGIAN TATAUSAHA** Nomor : **UIN.02/TU/SH/TL.00/581/2015**
Tanggal : **13 APRIL 2015** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **SITI RAHAYU ALAM** NIP/NIM : **11710061**
Alamat : **FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
Judul : **KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF MELALUI SPIRITUALITAS DITEMPAT KERJA**
Lokasi : **PT. BPD DIY**
Waktu : **19 MEI 2015 s/d 19 AGUSTUS 2015**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal **19 MEI 2015**

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perencanaan dan Pembangunan

Ub,
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Dra. Siti Rahayu, M.Si

NP. 04596325-198503 2 006

Tambahan

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. WALIKOTA YOGYAKARTA C.Q DINAS PERIJINAN KOTA YOGYAKARTA
3. PT. BPD DIY
4. KEPALA BAGIAN TATAUSAHA, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
5. YANG BERSANGKUTAN

2. Surat Perizinan Dinas Perizinan Kota Yogyakarta



PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA
DINAS PERIZINAN

Jl. Kenan No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515885, 515885, 515886, 562682
Fax (0274) 555241
E-MAIL : perizinan@jogjakota.go.id
HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upk@jogjakota.go.id
WEBSITE : www.perizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/1884

3541/54

Membaca Surat : Dari Surat Izin/ Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 070/REG/M/362/5/2015 Tanggal : 19 Mei 2015

Mengingat : 1. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 20 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;

Dijinkan Kepada : Nama : SITI RAHAYU ALAM
No. Mhs/ NIM : 11710061
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Ilmu Sosial dan Humaniora - UIN SUKA YK
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Kota Yogyakarta
Penanggungjawab : Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi, M.Si
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF MELALUI SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 19 Mei 2015 s/d 19 Agustus 2015
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan memaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan Pemegang Izin

SITI RAHAYU ALAM

Dikeluarkan di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 20-5-2015
An. Kepala Dinas Perizinan
Sekretaris

Drs. HARDONO
NIP. 195804101985031013

Tembusan Kepada :
Yth 1. Walikota Yogyakarta (sebagai lapdran)
2. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda DiY
3. Pimp. BNI Syariah Cabang Yogyakarta
4. Pimp. BTN Syariah Cabang Yogyakarta
5. Yth

3. Surat Perizinan *Try Out* BMT Al-Barokah Yogyakarta

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/567.c/2015 Yogyakarta, 11 Mei 2015
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin *Try Out*

Kepada
Yth. Manajer KJKS-BMT Al-Barokah
Griya Munggur B No. 14 Sidoarum Godean Sleman
Yogyakarta

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Dengan hormat kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi sebagai salah satu tugas akhir mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu memberi ijin bagi mahasiswa kami :

Nama : Siti Rahayu Alam
No. Induk : 11710061
Semester : VIII / 2014/2015
Prodi : Psikologi

Untuk melakukan *Try Out* di KJKS-BMT Al-Barokah.

Demikian atas perkenan Bapak/ibu kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.



- Tembusan :
1. Dekan FISHUM (sebagai laporan)
 2. Arsip

4. Surat Perizinan Penelitian PT. Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/581/2015
Sifat : Penting
Lamp. : 1 exp. Proposal Penelitian
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Yogyakarta, 13 Mei 2015

Kepada Yth.

1. Direktur PT. Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta
Jl. Kusumanegara No. 112
2. Direktur PT. BTN Syariah Cabang Yogyakarta
Jl. FM. Noto No. 10 Kotabaru Sleman
3. Direktur PT. BPD DIY Kantor Pusat
Jl. Tentara Pelajar No. 7
4. Direktur PT. BPD DIY Kantor Cabang Syariah
Jl. Cik Dik Tiro No. 34
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Bersama ini kami sampaikan bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Siti Rahayu Alam
No. Induk : 11710061
Semester : VIII / 2014/2015
Prodi : Psikologi
Alamat : Desa Nulis Rt. 03 Tamantirto, Kasihan, Bantul
Judul Skripsi :

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN
AFEKTIF MELALUI SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA**

Kami berharap kiranya Bapak memberikani izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di :

1. PT. Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta
2. PT. BTN Syariah Cabang Yogyakarta
3. PT. BPD DIY Kantor Pusat
4. PT. BPD DIY Kantor Cabang Syariah

Metode pengumpulan data : Kuantitatif
Waktu penelitian : Mei s.d Juni 2015.

Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

A.n. Dekan,
Bagian Tata Usaha



Amadi, MM.
1120 198705 1 002

Tembusan :

1. Dekan Fishum
2. Ketua Prodi Psikologi
3. Mahasiswa yang bersangkutan

5. Surat Perizinan Penelitian PT. Bank BTN Syariah Cabang Yogyakarta



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
 Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)5853000; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/581/2015
 Sifat : Penting
 Lamp. : 1 exp. Proposal Penelitian
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Yogyakarta, 13 Mei 2015

Kepada Yth.

1. Direktur PT. Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta
Jl. Kusumanegara No. 112
2. Direktur PT. BTN Syariah Cabang Yogyakarta
Jl. FM. Noto No. 10 Kotabaru Sleman
3. Direktur PT. BPD DIY Kantor Pusat
Jl. Tentara Pelajar No. 7
4. Direktur PT. BPD DIY Kantor Cabang Syariah
Jl. Cik Dik Tiro No. 34
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Bersama ini kami sampaikan bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Siti Rahayu Alam
 No. Induk : 11710061
 Semestrer : VIII / 2014/2015
 Prodi : Psikologi
 Alamat : Desa Nulis Rt. 03 Tamantirto, Kasihan, Bantul
 Judul Skripsi :

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN
 AFEKTIF MELALUI SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA**

Kami berharap kiranya Bapak memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di :

1. PT. Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta
2. PT. BTN Syariah Cabang Yogyakarta
3. PT. BPD DIY Kantor Pusat
4. PT. BPD DIY Kantor Cabang Syariah

Metode pengumpulan data : Kuantitatif
 Waktu penelitian : Mei s.d Juni 2015.

Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

A.n. Dekan,

Bagian Tata Usaha



Amadi, M.M.
 1120 198705 1 002

Tembusan :

1. Dekan Fishum
2. Ketua Prodi Psikologi
3. Mahasiswa yang bersangkutan

6. Surat Perizinan Penelitian PT. Bank BPD DIY Syariah Kantor Pusat



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/581/2015
Sifat : Penting
Lamp. : 1 exp. Proposal Penelitian
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Yogyakarta, 13 Mei 2015

Kepada Yth.

1. Direktur PT. Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta
Jl. Kusumanegara No. 112
2. Direktur PT. BTN Syariah Cabang Yogyakarta
Jl. FM. Noto No. 10 Kotabaru Sleman
3. Direktur PT. BPD DIY Kantor Pusat
Jl. Tentara Pelajar No. 7
4. Direktur PT. BPD DIY Kantor Cabang Syariah
Jl. Cik Dik Tiro No. 34
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Bersama ini kami sampaikan bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Siti Rahayu Alam
No. Induk : 11710061
Semester : VIII / 2014/2015
Prodi : Psikologi
Alamat : Desa Nulis Rt. 03 Tamantirto, Kasihan, Bantul
Judul Skripsi :

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN
AFEKTIF MELALUI SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA**

Kami berharap kiranya Bapak memberikani izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di :

1. PT. Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta
 2. PT. BTN Syariah Cabang Yogyakarta
 3. PT. BPD DIY Kantor Pusat
 4. PT. BPD DIY Kantor Cabang Syariah
- Metode pengumpulan data : Kuantitatif
Waktu penelitian : Mei s.d Juni 2015.

Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

A.n. Dekan,
Bagian Tata Usaha



Amadi, MM.
1120 198705 1 002

Tembusan :

1. Dekan Fishum
2. Ketua Prodi Psikologi
3. Mahasiswa yang bersangkutan

7. Surat Izin Ambil Data PT. Bank BPD DIY Syariah Cabang Yogyakarta



Nomor : 249 / RB 0000
Lamp :-

Yogyakarta, 04 Mei 2015

Kepada:
Sdr. Pemimpin Cabang Syariah
PT Bank BPD DIY
Jl. Cik Ditiro No. 34
Yogyakarta

Perihal: Penelitian

Menunjuk Surat Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Nomor: UIN.02/TU.SH/TL.00/581/2015 tanggal 13 Mei 2015 perihal Permohonan Izin Penelitian, atas nama:

Nama : Siti Rahayu Alam
No. induk : 11710061
Prodi : Psikologi
Judul Penelitian :

"Kontribusi Kepemimpinan Spiritual terhadap Komitmen Afektif melalui Spiritualitas di Tempat Kerja"

Agar Saudara dapat membantu mahasiswa tersebut di atas untuk mengadakan Penelitian di Kantor Cabang Saudara dengan senantiasa menjaga kerahasiaan Bank.

Demikian, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Pemimpin Divisi SDM dan Umum

GAMAL KRISTIYANTO

dvd

8. Surat Keterangan Bukti Penelitian PT. Bank BNI Syariah Yogyakarta



SURAT KETERANGAN
YGS/01/ 1028 /2015

Bismillahirrahmanirrahiim

Yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : Heryana
Jabatan : Operational Manager
PT Bank BNI Syariah
Kantor Cabang Yogyakarta

Menerangkan bahwa :

Nama : Siti Rahayu Alam
No Mhs. : 11710061
Fakultas/Prodi : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas / PT : UIN Sunan Kalijaga

Adalah benar telah melaksanakan TA untuk S-1 di PT. Bank BNI Syariah pada Bulan Mei 2015. Dengan judul, "**Kontribusi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Afektif Melalui Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Karyawan Bank Syariah Di Kota Yogyakarta**"

Demikianlah surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan semestinya.

Yogyakarta, 11 Agustus 2015

PT Bank BNI Syariah
Kantor Cabang Yogyakarta



Heryana
Operational Manager

9. Surat Keterangan Bukti Penelitian PT. Bank BPD DIY Syariah Yogyakarta

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 175 / HM 0000

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalaamu 'alaikum Wr. Wb.

PT. Bank Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPD DIY) Cabang
Syariah Cik Ditiro, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: SITI RAHAYU ALAM
NIM	: 11710061
Jenjang Studi	: S-1
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta

telah melaksanakan penelitian di PT. Bank Pembangunan Daerah Daerah Istimewa
Yogyakarta (BPD DIY) Cabang Syariah Cik Ditiro, dalam rangka penulisan Skripsi,
dengan judul :

"KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF
MELALUI SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA
PADA KARYAWAN BANK SYARIAH DI KOTA YOGYAKARTA".

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana
maksudnya.

Wassalaamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 10 Agustus 2015

PT. Bank BPD DIY
Cabang Syariah Cik Ditiro



Mohammad Munif Ridwan

10. Surat Keterangan Bukti Penelitian PT. Bank BTN Syariah Yogyakarta

PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk.
Kantor Cabang Syariah Yogyakarta
J. Firdan M. Noto No. 10 Kridabanu
Yogyakarta
Tel. (0274) 551055, 512467
Fak. (0274) 551056
www.btn.co.id



SURAT KETERANGAN

No. 2196 /YYK/SUPP/VIII/2015

Yang bertandatangan dibawah ini saya :

Nama : Taufik Kurohman
Jabatan : Operation Unit Head

Menerangkan bahwa nama di bawah ini :

Nama : Siti Rahayu Alam
No. Mahasiswa : 11710061
Jurusan : Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Telah melaksanakan Penelitian pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta dengan judul "Kontribusi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Afektif Melalui Spiritualitas di Tempat Kerja Pada Karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 10 Agustus 2015
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), Tbk
KANTOR CABANG SYARIAH YOGYAKARTA


Taufik Kurohman
Operasional Unit Head



LAMPIRAN

Lampiran II : TRY OUT



1. Hasil *Professional Judgement* Tahap I

Spes. Apektiva

Professional Judgement : Dr. Erika Setyanti Kusumapatri, S. Psi, M. Si

KISI – KISI SKALA PENGUKURAN KOMITMEN AFEKTIF

Definisi	Indikator Perilaku	Altern	Masukan <i>Professional Judgement</i>
Komitmen afektif adalah suatu ikatan psikologis dan emosional seorang anggota organisasi terhadap organisasinya yang ditunjukkan dengan perasaan nyaman terhadap pekerjaan, keterlibatan dalam pekerjaan dan mampu mengidentifikasi organisasinya dengan baik.	<p>1. Memiliki makna yang mendalam secara pribadi</p> <p>2. Rasa memiliki yang kuat dengan organisasi</p> <p>3. Bangga membutuhkan hal tentang organisasi dengan orang lain</p>	<p>8. Organisasi ini memberikan inspirasi terbaik bagi hidup saya</p> <p>6. Organisasi ini memotivasi saya untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja</p> <p>1. Saya merasa organisasi ini kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan*</p> <p>11. Saya merasa tidak menjadi bagian dari organisasi ini*</p> <p>2. Saya merasa bertanggung jawab untuk mengembangkan organisasi ini</p> <p>10. Saya peduli dengan organisasi ini</p> <p>5. Saya hanya merasa sedikit loyal pada organisasi ini*</p> <p>15. Saya merasa kurang nyaman berada dalam organisasi ini*</p> <p>4. Saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini</p>	

Li

	<p>4. Terikat secara emosional dengan organisasi</p> <p>5. Senang apabila dapat bekerja di organisasi sampai pensiun</p>	<p>14. Saya akan memberitahukan bahwa organisasi ini adalah terbaik sebagai tempat kerja</p> <p>9. Saya enggan membicarakan tentang organisasi ini dengan orang lain*</p> <p>17. Saya merasa malu menjadi bagian dari organisasi ini*</p> <p>18. Saya merasa berharga di dalam organisasi ini</p> <p>22. Saya merasa bersalah jika meninggalkan organisasi ini</p> <p>3. Saya dan organisasi adalah dua hal yang saling bertolak belakang*</p> <p>7. Bagi saya, organisasi ini hanya sekedar tempat kerja saja*</p> <p>12. Saya merasa senang dapat bergabung dan bekerja di organisasi ini</p> <p>20. Saya ingin menghabiskan masa kerja saya di organisasi ini</p> <p>19. Memutuskan bekerja di organisasi ini merupakan kesalahan besar dalam hidup saya*</p>	
--	--	--	--

	<p>6. Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi</p>	<p>23. Tidak banyak yang saya peroleh dengan tetap bertahan dalam organisasi ini*</p> <p>16. Bagi saya, berdiskusi mengenai organisasi ini dengan teman-teman di luar organisasi adalah hal yang menyenangkan</p> <p>24. Saya merasa membutuhkan masukan dari orang lain yang bukan anggota organisasi mengenai organisasi ini</p> <p>13. Bagi saya, membicarakan organisasi ini dengan orang lain adalah hal yang kurang penting*</p> <p>21. Saya berusaha mengalihkan pembicaraan ketika diajak diskusi mengenai organisasi ini*</p>	
--	--	--	--

Keterangan :

Tanda * menunjukkan item yang tidak mendukung (*unfavorable*)

Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

KISI – KISI SKALA PENGUKURAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL

Definisi	Aspek	Indikator Perilaku	Altem	Masukan Professional Judgement
<p>Kepemimpinan Spiritual adalah kepemimpinan yang menggunakan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik serta menciptakan rasa spiritual pada pemimpin dan karyawan.</p>	<p>1. Visi Visi yaitu gambaran di masa yang akan datang secara <i>implisit</i> atau <i>eksplisit</i> untuk menggapai masa depan.</p>	<p>a. Daya tarik luas untuk para pemegang kunci kepentingan</p>	<p>1. Saya memiliki ketertarikan yang tinggi terhadap organisasi 4. Organisasi ini sangat penting bagi saya dalam memberikan pengetahuan yang luas 3. Bagi saya, organisasi ini kurang menarik dalam tujuan pengembangan kemampuan kerja karyawannya* 7. Organisasi ini membatasi saya memperoleh informasi yang saye butuhkan*</p>	
		<p>b. Mendefinisikan tujuan dan perjalanan</p>	<p>2. Saya merasa paham dengan tujuan jangka panjang organisasi 6. Tujuan organisasi menginspirasi saya untuk menunjukkan kerja terbaik 5. Saya memiliki keraguan dengan tujuan organisasi* 9. Bagi saya, sangat sulit untuk memahami tujuan organisasi*</p>	

	<p>8. Saya memiliki motto yang dapat membawa pengaruh positif bagi organisasi</p> <p>10. Bagi saya, kesuksesan organisasi juga menjadi tanggung jawab saya</p> <p>13. Motto yang saya miliki tidak berpengaruh apapun bagi organisasi*</p> <p>15. Bagi saya, suksesnya organisasi tidak berpengaruh bagi kehidupan saya*</p>	<p>c. Mencerminkan cita-cita tinggi</p>	
	<p>12. Bagi saya, tujuan organisasi mampu memberikan harapan akan masa depan saya</p> <p>16. Keyakinan saya pada organisasi mampu membuat saya melewati beratnya pekerjaan</p> <p>11. Saya lebih suka bekerja apa adanya karena saya kurang yakin terhadap organisasi*</p> <p>17. Saya merasa pesimis akan harapan dari tujuan organisasi*</p>	<p>d. Mendorong harapan atau kepercayaan</p> <p><i>meningkatkan motivasi</i></p>	
	<p>14. Saya bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang maks mal</p> <p>18. Saya memilih untuk mengerjakan pekerjaan sedikit dengan hasil yang</p>	<p>e. Menetapkan standar keunggulan</p>	

	<p>2. Harapan / kepercayaan Harapan / kepercayaan yaitu kepastian dari sesuatu yang diharapkan? sanksi dari sesuatu yang tidak terlihat.</p>	<p>a. Ketahanan</p>	<p>baik daripada banyak tapi dengan hasil yang biasa 19. Saya tidak memeriksa ulang pekerjaan saya yang penting target tercapai* 23. Jika saya tahu teman saya ada yang salah dalam proses pengerjaan, saya memilih membiarkannya yang penting terselesaikan* 16. Saya akan bertahan dan mengarahkan usaha ekstra demi kesuksesan organisasi 20. Saya akan menyelesaikan pekerjaan walaupun keadaan organisasi sedang tidak stabil 25. Saya memilih mengundurkan diri jika teman satu grup saya tidak mendukung pekerjaan yang saya lakukan* 29. Saya menghindari teman saya ketika kami sedang mengalami konflik* 22. Bagi saya menekuni apa yang saya kerjakan merupakan investasi positif bagi masa depan organisasi</p>	
	<p>b. Ketekunan</p>			

			<p>24. Saya bersedia meluangkan waktu lebih untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya</p> <p>21. Ketika saya merasa jenuh saya akan mengabaikan pekerjaan saya*</p> <p>27. Bagi saya, meluangkan waktu untuk bersantai tidak akan berpengaruh pada organisasi*</p> <p>26. Saya akan melakukan usaha terbaik demi tercapainya visi misi organisasi</p> <p>28. Bagi saya, bekerja keras demi kesuksesan organisasi adalah hal terbaik dalam hidup saya</p> <p>31. Bagi saya, pekerjaan hanyalah sebuah rutinitas sehari-hari*</p> <p>33. Saya hanya akan menyelesaikan pekerjaan yang saya bisa*</p> <p>30. Saya akan mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan semestinya agar tujuan dapat tercapai dengan baik</p> <p>32. Bagi saya, tujuan organisasi selaras dengan harapan saya</p> <p>37. Bagi saya, tujuan organisasi tidak berpengaruh terhadap pekerjaan saya*</p>
	c. Lakukan apa yang dibutuhkan		
	d. Pergangan tujuan		

			<p>39. Saya memilih untuk bekerja sesuai aturan walaupun tujuan tidak tercapai*</p> <p>34. Saya mendapatkan <i>reward</i> ketika saya bekerja dengan prestasi yang baik</p> <p>36. Organisasi mengadakan promosi jabatan pada karyawan yang berprestasi</p> <p>41. Saya memilih bekerja di kantor daripada ditugaskan di luar kantor tapi tidak ada bonus*</p> <p>45. Bagi saya, akan lebih baik organisasi tidak melakukan penilaian terhadap kerja karyawan*</p>	
	e. Penghargaan		<p>38. Saya merasa senang jika saya mendapatkan hasil yang baik</p> <p>40. Bagi saya, hasil yang memuaskan dapat mencapai kesuksesan organisasi</p> <p>43. Saya tidak merasa sedih jika hasil dari pekerjaan saya kurang baik*</p> <p>47. Kesuksesan organisasi adalah cita-cita organisasi semata*</p>	
	f. Kemenangan			

	<p>3. Cinta altruistik Cinta altruistik yaitu perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi serta penghargaan untuk diri sendiri dan orang lain.</p>	<p>a. Pengampunan</p>	<p>42. Saya akan membantu mengerjakan teman satu grup ketika dia sedang sakit 44. Saya akan membantu menyelesaikan target teman lainnya walaupun pekerjaan saya sudah selesai 49. Saya akan melaporkan kesalahan teman saya kepada atasan* 51. Saya tidak suka melihat teman saya yang bekerja terlalu santai* 46. Saya akan tetap bekerja walaupun ada fasilitas yang sedang rusak 48. Saya memilih membenarkan pekerjaan saya daripada beristirahat 53. Saya selalu melihat jam ketika sedang bekerja* 57. Saya memikirkan apa yang akan saya temui ketika saya keluar dari kantor*</p>	
		<p>b. Integritas</p>	<p>50. Saya akan berusaha memberitahu teman saya ketika terjadi masalah 52. Saya memilih memberikan penilaian pada rekan kerja sesuai</p>	
		<p>c. Kejujuran</p>		

		<p>kinerjanya daripada memberinya nilai baik</p> <p>55. Saya akan mengatakan bahwa itu kesalahan kinerja saya daripada memberikan penjelasan terkait masalah yang sedang terjadi*</p> <p>59. Saya memilih menghindari ketika sedang terjadi masalah di organisasi*</p>	
	d. Keberanian	<p>54. Saya selalu ingin melakukan sesuatu hal yang baru dalam pekerjaan saya</p> <p>56. Saya akan mencoba menyelesaikan pekerjaan berta walaupun itu merupakan tantangan besar bagi saya</p> <p>61. Saya takut jika mencoba sesuatu yang baru saya akan ditertawakan oleh rekan sekerja lainnya*</p> <p>65. Setiap ada rapat saya takut mengemukakan pendapat*</p>	
	e. Kerendahan hati	<p>58. Saya bersedia meminjamkan sesuatu kepada teman yang membutuhkan</p>	

			<p>60. Saya dengan sukarela memberikan sumbangan kepada orang yang membutuhkan</p> <p>63. Saya pura-pura tidak tahu jika ada rekan kerja yang sedang saki; walaupun karyawan lainnya akan menjenguk*</p> <p>67. Saya menyisihkan sebagian uang hanya untuk memenuhi kebutuhan pribadi saya*</p> <p>62. Rekan kerja saya saling membantu ketika saya mengalami kesulitan</p> <p>66. Saya tidak segan untuk bekerja sama dengan rekan kerja saya</p> <p>69. Bagi saya, rekan kerja saya dapat menyelesaikan masalahnya sendiri tanpa bantuan saya*</p> <p>73. Setiap pekerjaan dapat diselesaikan sendiri meskipun tanpa bantuan orang lain*</p> <p>64. Saya bersedia menghibur rekan kerja yang sedang memperoleh masalah atau musibah</p> <p>68. Saya merasa sedih ketika rekan kerja saya mendapatkan musibah</p>	
	f. Kebaikan			
	g. Empati			

			<p>71. Saya tidak ingin tahu permasalahan yang sedang dihadapi oleh teman saya*</p> <p>75. Saya kurang memahami bagaimana perasaan orang lain yang sedang bersedih*</p>	
	h. Kesabaran		<p>70. Saya memilih berusaha melaksanakan perintah atasan daripada mengeluh</p> <p>74. Saya akan berusaha menyelesaikan pekerjaan tersulit yang saya miliki sebelum mengerjakan pekerjaan lainnya</p> <p>77. Target pekerjaan dan tuntutan tugas-tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan saya*</p> <p>81. Kelelahan saya tidak cepat hilang ketika saya berada di tempat kerja*</p>	
	i. Kepercayaan / loyalitas		<p>72. Saya selalu menyetujui atasan saya</p> <p>76. Saya percaya bahwa pekerjaan ini akan memberikan kesempatan bagi saya untuk berkembang</p> <p>83. Saya akan berhenti dan pindah ke tempat lain jika ada kesempatan*</p>	

	<p>4. Keterpanggilan / Keterpanggilan / makna menunjukkan bahwa anggota organisasi percaya pekerjaan yang mereka lakukan adalah penting dan bermakna bagi mereka</p>	<p>a. Membuat perbedaan</p>	<p>87. Terkadang saya mencari informasi kepada karyawan lain meskipun atasan sudah menginformasikannya*</p> <p>78. Bagi saya, pekerjaan ini merupakan pekerjaan terbaik yang pernah saya lakukan</p> <p>84. Pekerjaan yang saya lakukan akan memberi pengaruh positif bagi orang lain</p> <p>89. Saya bisa saja melakukan pekerjaan lainnya selagi tidak bertentangan dengan saya*</p> <p>91. Setiap orang mampu mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan*</p>	
		<p>b. Hidup memiliki arti / tujuan</p>	<p>80. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan mampu memberikan makna dalam hidup saya</p> <p>86. Pekerjaan saya sesuai dengan nilai-nilai yang saya miliki</p> <p>79. Banyak hal lain dari hidup saya yang lebih penting dari pekerjaan saya*</p> <p>93. Bagi saya, pekerjaan yang saya lakukan bertentangan dengan nilai-nilai yang saya miliki*</p>	

	<p>5. Keanggotaan Keanggotaan meliputi struktur budaya dan sosial melalui sejauh mana individu berusaha untuk dipahami dan dihargai.</p>	<p>a. Dipahami</p>	<p>96. Teman saya selalu menanyakan keadaan saya ketika murung saat bekerja 90. Ketika saya tidak memiliki motivasi saat bekerja teman saya selalu memberi semangat kepada saya 85. Teman saya akan selalu bertanya walaupun saya merasa malas menjawab* 94. Teman saya akan berkonsentrasi pada pekerjaannya walaupun saya sedang tidak bersemangat*</p>	
		<p>b. Dihargai</p>	<p>88. Saya merasa atasan dan rekan kerja selalu mendukung ide-ide baru saya dalam menyelesaikan pekerjaan 92. Saya merasa teman-teman memberikan kebebasan untuk berpendapat kepada saya dan lainnya 82. Saya tidak banyak memperoleh kesempatan untuk berkomunikasi dengan rekan sekerja* 96. Saya merasa tersinggung ketika ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya*</p>	

Keterangan :

Tanda * menunjukkan item yang tidak mendukung (*unfavorable*)

Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)



Professional Judgement : Dr. Erika Setyanti Kusumaputri S. Psi, M. Si

KISI – KISI SKALA PENGUKURAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA

Definisi	Aspek	Indikator Perilaku	Aitem	Masukan <i>Professional Judgement</i>
Spiritualitas di tempat kerja adalah perasaan akan tujuan, makna dalam melakukan pekerjaan dan perasaan terhubung satu sama lain dengan orang lain atau komunitas yang berada di lingkungan kerja.	Pekerjaan yang bermakna yaitu individu memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dari tujuan pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> Pekerjaan yang nyaman 	<ol style="list-style-type: none"> Bagi saya, bekerja merupakan suatu hal yang layak untuk dinikmati Melakukan setiap hal dalam pekerjaan ini membuat saya merasa nyaman setiap harinya Bagi saya, pekerjaan yang saya lakukan adalah hal yang menyenangkan Saya merasa resah ketika harus menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada * Bagi saya, bekerja merupakan suatu hal yang membosankan * Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan membatasi ruang gerak saya * Nilai-nilai spiritual yang ada membuat saya semakin 	
		<ol style="list-style-type: none"> Barenergi dengan pekerjaan 		

		<p>bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>4. Organisasi ini mendorong saya memberikan pelayanan berdasarkan nilai-nilai spiritual yang dianut:</p> <p>8. Organisasi ini mendukung saya untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan</p> <p>11. Bagi saya, melakukan semua pekerjaan ini membuat saya jenuh*</p> <p>14. Nilai-nilai spiritual pada organisasi membuat saya enggan melakukan yang terbaik dalam bekerja*</p> <p>18. Bagi saya, nilai-nilai spiritual pada organisasi kurang bisa membangkitkan semangat pada diri saya*</p>	<p>3. Bekerja di organisasi ini merupakan perwujudan dari nilai spiritual yang saya miliki</p> <p>5. Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya</p>	
	<p>3. Pekerjaan membuat makna dan tujuan personal</p>			

				<p>semakin memahami arti kehidupan</p> <p>7. Tugas yang saya kerjakan memberikan makna akan masa depan saya kelak</p> <p>9. Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya pesimis akan masa depan saya kelak*</p> <p>12. Bagi saya, pekerjaan ini hanyalah sebuah tugas yang harus dikerjakan*</p> <p>16. Saya merasa pekerjaan ini kurang berperan dalam hidup saya*</p>
--	--	--	--	--

Keterangan :

Tanda * menunjukkan item yang tidak mendukung (*unfavourable*)

Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

2. Hasil Professional Judgement Tahap II

Professional Judgement : Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S. Psi, M. Si
 Penyusun : Siti Rahayu Alam

KISI - KISI SKALA PENGUKURAN KOMITMEN AFEKTIF

Definisi	Indikator Perilaku	No.	Aitem	Masukan Professional Judgement
Komitmen afektif adalah suatu ikatan psikologis dan emosional seorang anggota organisasi terhadap organisasinya yang ditunjukkan dengan perasaan nyaman terhadap pekerjaan, keterlibatan dalam pekerjaan dan mampu mengidentifikasi organisasinya dengan baik.	Makna yang mendalam secara pribadi	8	Organisasi ini memberikan inspirasi terbaik bagi hidup saya	→ ide 2 yg dalam bekerja. Mampu memotivasi
		6	Organisasi ini memotivasi saya untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja	?
		1	Saya merasa organisasi ini kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan*	?
		11	Saya merasa tidak menjadi bagian dari organisasi ini*	✓
	Rasa memiliki yang kuat dengan organisasi	2	Saya merasa bertanggungjawab untuk mengembangkan organisasi ini	Saya bertanggung jawab & Mengabdikan organisasi ini
		10	Saya peduli dengan organisasi ini	→ ikut b. path. posisi aktif saat organisasi ini sedang melabak.
		5	Saya hanya merasa sedikit loyal pada organisasi ini*	→ ikut b. path. posisi aktif saat organisasi ini sedang melabak.
		15	Saya merasa kurang nyaman berada dalam organisasi ini*	→ ikut b. path. posisi aktif saat organisasi ini sedang melabak.
	Bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain	4	Saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini	→ ikut b. path. posisi aktif saat organisasi ini sedang melabak.
		14	Saya akan memberitahukan bahwa organisasi ini adalah terbaik sebagai tempat kerja	→ ikut b. path. posisi aktif saat organisasi ini sedang melabak.
		9	Saya enggan membicarakan tentang organisasi ini dengan orang lain*	→ ikut b. path. posisi aktif saat organisasi ini sedang melabak.
		17	Saya merasa malu menjadi bagian dari organisasi ini*	→ ikut b. path. posisi aktif saat organisasi ini sedang melabak.
		18	Saya merasa berharga di dalam organisasi ini	→ ikut b. path. posisi aktif saat organisasi ini sedang melabak.

Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

<p>Terikat secara emosional dengan organisasi</p>	<p>22</p>	<p>Saya merasa bersalah jika meninggalkan organisasi ini</p>	<p>apapun ya terikat pd organisasi → kni smpk pdu dalam peminatan → kni smpk allahny → kni smpk sblnnya smpk & aparisasi bricen</p>
<p>Senang apabila dapat bekerja di organisasi sampai pensiun</p>	<p>3</p>	<p>Saya dan organisasi adalah dua hal yang saling bertolak belakang*</p>	<p>→ kni smpk pdu dalam peminatan → kni smpk allahny → kni smpk sblnnya smpk & aparisasi bricen</p>
<p>Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi</p>	<p>7</p>	<p>Bagi saya, organisasi ini hanya sekedar tempat kerja saja*</p>	<p>→ kni smpk pdu dalam peminatan → kni smpk allahny → kni smpk sblnnya smpk & aparisasi bricen</p>
<p>Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi</p>	<p>12</p>	<p>Saya merasa senang dapat bergabung dan bekerja di organisasi ini <i>untuk masa ke depan</i></p>	<p>→ kni smpk pdu dalam peminatan → kni smpk allahny → kni smpk sblnnya smpk & aparisasi bricen</p>
<p>Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi</p>	<p>20</p>	<p>Saya ingin menghabiskan masa kerja saya di organisasi ini</p>	<p>→ kni smpk pdu dalam peminatan → kni smpk allahny → kni smpk sblnnya smpk & aparisasi bricen</p>
<p>Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi</p>	<p>19</p>	<p>Memutuskan bekerja di organisasi ini merupakan kesalahan besar dalam hidup saya*</p>	<p>→ kni smpk pdu dalam peminatan → kni smpk allahny → kni smpk sblnnya smpk & aparisasi bricen</p>
<p>Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi</p>	<p>23</p>	<p>Tidak banyak yang saya peroleh dengan tetap bertahan dalam organisasi ini*</p>	<p>→ kni smpk pdu dalam peminatan → kni smpk allahny → kni smpk sblnnya smpk & aparisasi bricen</p>
<p>Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi</p>	<p>16</p>	<p>Bagi saya, berdiskusi mengenai organisasi ini dengan teman-teman di luar organisasi adalah hal yang menyenangkan</p>	<p>→ kni smpk pdu dalam peminatan → kni smpk allahny → kni smpk sblnnya smpk & aparisasi bricen</p>
<p>Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi</p>	<p>24</p>	<p>Saya merasa membutuhkan masukan dari orang lain yang bukan anggota organisasi mengenai organisasi ini</p>	<p>→ kni smpk pdu dalam peminatan → kni smpk allahny → kni smpk sblnnya smpk & aparisasi bricen</p>
<p>Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi</p>	<p>13</p>	<p>Bagi saya, membicarakan organisasi ini dengan orang lain adalah hal yang kurang penting*</p>	<p>→ kni smpk pdu dalam peminatan → kni smpk allahny → kni smpk sblnnya smpk & aparisasi bricen</p>
<p>Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi</p>	<p>21</p>	<p>Saya berusaha mengalihkan pembicaraan ketika diajak diskusi mengenai organisasi ini*</p>	<p>→ kni smpk pdu dalam peminatan → kni smpk allahny → kni smpk sblnnya smpk & aparisasi bricen</p>

Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

Professional Judgement : Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S. Psi, M. Si
 Penyusun : Siti Rahayu Alam

KISI – KISI SKALA PENGUKURAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL

Definisi	Aspek	Indikator Perilaku	No.	Aitem	Masukan Professional Judgement
Kepemimpinan Spiritual adalah persepsi karyawan terhadap kepemimpinan yang menggunakan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik serta menciptakan rasa spiritual pada pemimpin dan karyawan.	Visi, yaitu gambaran di masa yang akan datang secara implisit atau eksplisit untuk menggapai masa depan.	Kemampuan komunikasi <i>perilaku membubun kebutuhan diri organisasi</i>	4	Atasan saya memberikan pengetahuan yang luas, sehingga saya memiliki ketertarikan yang tinggi terhadap organisasi	<i>memberikan pengetahuan</i>
			7	Atasan saya kurang memberikan kesempatan bagi karyawan dalam pengembangan tujuan organisasi*	
	Mendefinisikan tujuan		1	Tujuan yang disampaikan atasan saya menginspirasi saya untuk bekerja lebih baik	<i>Atasan kurang → kurang menginspirasi</i>
			11	Informasi yang di berikan atasan saya membuat saya sulit memahami tujuan organisasi*	
	Mencerminkan cita-cita tinggi		6	Atasan saya memiliki motto yang berpengaruh positif bagi kesuksesan organisasi	?
			17	Bagi atasan saya, kesuksesan organisasi tidak berpengaruh terhadap kehidupan karyawan*	
Mendorong tercapainya harapan		2	Keyakinan atasan saya terhadap tujuan organisasi membuat saya mampu melewati beratnya pekerjaan	✓	

Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

			21	Atasan saya lebih suka membiarkan karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa batasan waktu*	✓
		Menetapkan standar keunggulan	8	Atasan saya memilih untuk memberikan pekerjaan sedikit dengan hasil yang baik daripada banyak tapi dengan hasil yang biasa	→ ?
		Ketahanan	3	Atasan saya jarang memeriksa ulang pekerjaan karyawannya yang penting target tercapai*	?
		Harapan yaitu kepastian dari sesuatu yang diharapkan.	16	Atasan saya akan tetap bertahan dan mengerahkan tenaga ekstra demi kesuksesan organisasi	?
		Ketekunan	5	Atasan saya memilih diam ketika terjadi masalah dalam organisasi*	→ ?
		Melakukan apa yang dibutuhkan	20	Atasan saya bersedia meluangkan waktu lebih untuk membantu menyelesaikan pekerjaan karyawannya	Atasan sangat mampu.
		Pengembangan tujuan	15	Atasan saya memilih untuk mengambil cuti daripada menyelesaikan tugas organisasi*	
			18	Bagi atasan saya, bekerja keras dan melakukan usaha terbaik merupakan cara untuk mencapai kesuksesan organisasi	
			13	Atasan saya hanya akan memberikan pekerjaan sesuai kemampuan karyawannya*	At.
			24	Bagi atasan saya, menyelesaikan target dapat melebihi target	→ Sangat 5

Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

		mempercepat pencapaian tujuan organisasi	tujuan
		19	Bagi atasan saya, perubahan tujuan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan* ? <i>?</i>
	Penghargaan	14	Atasan saya mengadakan promosi jabatan untuk mengapresiasi kinerja karyawannya <i>?</i>
		25	Bagi atasan saya, penilaian kerja karyawan kurang berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi* <i>?</i>
	Keberhasilan	12	Bagi atasan saya, hasil yang baik dapat mencapai kesuksesan organisasi <i>?</i>
		9	Bagi atasan saya, kesuksesan organisasi merupakan cita-cita organisasi semata* <i>?</i>
	Sikap Toleransi	22	Atasan saya akan memberikan tenggang waktu ketika target pekerjaan belum terpenuhi <i>?</i>
		31	Atasan saya langsung memberikan surat peringatan ketika karyawan melakukan sedikit kesalahan dalam bekerja* <i>?</i>
	Integritas	40	Atasan saya akan tetap bekerja walaupun ada fasilitas yang sedang rusak <i>?</i>
		27	Atasan saya selalu terburu-buru ketika mendekati jam pulang kerja* <i>?</i>
	Kejujuran	30	Atasan saya akan langsung menegur ketika karyawan melakukan kesalahan <i>?</i>
			Revisasi ayu no 30 → ? Atasan saya benar.

Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

		23	Atasan saya memilih untuk menghindari ketika terjadi masalah dalam organisasi.*	
Keberanian		10	Atasan saya sering melakukan inovasi untuk mempercepat pencapaian target organisasi	?
		29	Ketika ada rapat atasan saya jarang mengemukakan pendapat*	? atau dua baris
Sikap rendah hati		26	Atasan saya sering mengajak karyawan untuk bersedekah	?
		37	Atasan saya jarang meluangkan waktu untuk makan bersama karyawan saat jam istirahat*	✓
Kebaikan		42	Atasan saya tidak segan untuk memberi perhatian lebih kepada karyawan yang sedang sakit	
		33	Bagi atasan saya, pencapaian target hanyalah tanggung jawab karyawan*	?
Empati		28	Atasan saya bersedia menjenguk karyawan yang sedang terkena musibah	Selalu.
		41	Atasan saya tidak ingin tahu masalah pribadi karyawan, yang penting target terpenuhi*	
Kesabaran		32	Atasan saya bersedia memberikan konfirmasi atas masalah yang sedang terjadi	?
		43	Atasan saya mudah marah ketika target pekerjaan belum terpenuhi*	✓
Kepercayaan		38	Keyakinan atasan terhadap organisasi mampu membuat karyawan melewati beratnya pekerjaan	Rendah -

Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

			35	Terkadang saya mencari informasi kepada karyawan lain meskipun atasan sudah menginformasikannya* ?
Keterampilan / makna menunjukkan bahwa anggota organisasi percaya pekerjaan yang mereka lakukan adalah penting dan bermakna bagi mereka	Membuat perbedaan	44	Atasan saya mampu menciptakan lingkungan organisasi yang dinamis	
	Hidup memiliki arti	48	Sikap atasan saya tidak berpengaruh terhadap lingkungan organisasi* Atasan saya bekerja sesuai dengan nilai-nilai spiritualitas yang dimiliki ? ada / lebih banyak penguasaan / lebih banyak penguasaan	
Keanggotaan meliputi struktur budaya dan sosial melalui sejauh mana individu berusaha untuk dipahami dan dihargai.	Memahami	47	Bagi atasan saya, pekerjaan hanyalah rutinitas semata* /	
		46	Atasan saya selalu memberikan motivasi ketika karyawan terlihat kurang bersemangat	
		39	Atasan saya tetap menuntut hasil kerja yang baik walaupun karyawan sedang sakit	
Memhargai		34	Atasan saya selalu merespon dengan baik pendapat yang disampaikan oleh karyawannya Menghargai	
		45	Atasan saya merasa tersinggung ketika ada karyawan yang memberikan kritik* ?	

Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

Professional Judgement : Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S. Psi, M. Si
Penyusun : Siti Rahayu Alam

KISI – KISI SKALA PENGUKURAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA

Definisi	Aspek	Indikator Perilaku	No.	Aitem	Masukan Professional Judgement
Spiritualitas di tempat kerja adalah perasaan akan tujuan, makna dalam melakukan pekerjaan dan perasaan terhubung satu sama lain dengan orang lain atau komunitas yang berada di lingkungan kerja.	Pekerjaan yang bermakna yaitu individu memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dari tujuan pekerjaannya.	Nyaman dalam bekerja	1	Bagi saya , bekerja merupakan suatu hal yang layak untuk dinikmati	
			6	Melakukan setiap hal dalam pekerjaan ini membuat saya merasa nyaman setiap harinya	
			10	Bagi saya , pekerjaan yang saya lakukan adalah hal yang menyenangkan	
			17	Saya merasa resah ketika harus menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada*	?
			15	Bagi saya , bekerja merupakan suatu hal yang membosankan*	
			13	Saya merasa – pekerjaan yang saya lakukan membatasi ruang gerak saya*	
			2	Nilai-nilai spiritual yang ada membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan	
			4	Organisasi ini mendorong saya memberikan pelayanan berdasarkan nilai-nilai spiritual yang dianut	
		8	Organisasi ini mendukung saya untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan		

Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

				<p>11 Bagi saya, melakukan semua pekerjaan ini membuat saya jenuh*</p> <p>14 Nilai-nilai spiritual pada organisasi membuat saya enggan melakukan yang terbaik dalam bekerja*</p> <p>18 Bagi saya, nilai-nilai spiritual pada organisasi kurang bisa membangkitkan semangat pada diri saya → mampu</p> <p>3 Bekerja di organisasi ini merupakan perwujudan dari nilai spiritual yang saya miliki</p> <p>5 Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya semakin memahami arti kehidupan</p> <p>7 Tugas yang saya kerjakan memberikan makna akan masa depan saya kelak</p> <p>9 Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya pesimis akan masa depan saya kelak*</p> <p>12 Bagi saya, pekerjaan ini hanyalah sebuah tugas yang harus dikerjakan*</p> <p>16 Saya merasa pekerjaan ini kurang berperan dalam hidup saya*</p>
			Pekerjaan berkontribusi terhadap tujuan pribadi	

Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

3. Hasil *Professional Judgement* Tahap III

Professional Judgement : Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S. Psi, M. Si
 Penyusun : Siti Rahayu Alam

KISI – KISI SKALA PENGUKURAN KOMITMEN AFEKTIF

Definisi	Indikator Perilaku	No.	Aitem	Masukan <i>Professional Judgement</i>
Komitmen afektif adalah suatu ikatan psikologis dan emosional seorang anggota organisasi terhadap organisasinya yang ditunjukkan dengan perasaan nyaman terhadap pekerjaan, keterlibatan dalam pekerjaan dan mampu mengidentifikasi organisasinya dengan baik.	Makna yang mendalam secara pribadi	8	Organisasi ini mampu memberikan ide-ide dalam bekerja	
		6	Organisasi ini mampu mendorong saya untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja	
		1	Organisasi ini kurang memperhatikan kehidupan pribadi karyawan*	
		11	Saya tidak menjadi bagian dari organisasi ini*	
	Rasa memiliki yang kuat dengan organisasi	2	Saya bertanggungjawab untuk memajukan organisasi ini	
		10	Saya ikut berpartisipasi aktif saat organisasi menghadapi masalah	
		5	Saya acuh terhadap apapun yang ada dalam organisasi*	
		15	Organisasi tidak memperdulikan saya sebagai anggotanya *	
		4	Saya bangga menggunakan atribut organisasi	
	Bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain	14	Saya bersedia memberikan informasi tentang organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi	
		9	Saya enggan membicarakan tentang organisasi ini dengan orang lain*	
		17	Atribut-atribut organisasi ini tidak menarik untuk digunakan*	

Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

Terikat secara emosional dengan organisasi	18	Saya merasa bersalah ketika pekerjaan yang saya lakukan tidak berdampak pada organisasi	
	22	Apapun yang terjadi pada organisasi ini, saya tidak akan pernah meninggalkannya	
	3	Nilai-nilai antara organisasi dan saya berbeda*	
	7	Bagi saya, organisasi ini hanya sekedar untuk mencari uang saja*	
	12	Saya senang bekerja di organisasi ini hingga masa pensiun	
	20	Saya ingin menghabiskan masa kerja saya di organisasi ini	
	19	Memutuskan bekerja di organisasi ini merupakan kesalahan besar dalam hidup saya*	
	23	Tidak banyak yang saya peroleh dengan tetap bertahan dalam organisasi ini*	
	16	Saya menikmati berdiskusi mengenai organisasi tempat saya bekerja dengan teman-teman di luar organisasi	
	24	Saya memerlukan masukan mengenai organisasi saya dari teman-teman yang ada di luar organisasi	
Senang apabila dapat bekerja di organisasi sampai pensiun	13	Banyak hal lain yang perlu dikerjakan selain membicarakan hal tentang organisasi ini*	
	21	Saya akan mengalihkan pembicaraan ketika ada orang lain mengajak berdiskusi mengenai organisasi ini*	
Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi			

Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

Professional Judgement : Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S. Psi, M. Si
Penyusun : Siti Rahayu Alam

KISI – KISI SKALA PENGUKURAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL

Definisi	Aspek	Indikator Perilaku	No.	Aitem	Masukan Professional Judgement
Kepemimpinan Spiritual adalah persepsi karyawan terhadap kepemimpinan yang menggunakan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik serta menciptakan rasa spiritual pada pemimpin dan karyawan.	Visi, yaitu gambaran di masa yang akan datang secara <i>implisit</i> atau <i>eksplisit</i> untuk menggapai masa depan.	Pemimpin menumbuhkan ketertarikan terhadap organisasi	4	Pimpinan saya memiliki pengetahuan yang luas tentang organisasi tempat kami bekerja	
			7	Pimpinan saya kurang mampu mengajak karyawan untuk menggapai masa depan*	
	Mendefinisikan tujuan		1	Tujuan organisasi yang disampaikan pimpinan saya dapat dipahami dengan mudah	
			11	Pimpinan saya kurang mampu merumuskan tujuan organisasi yang mudah dipahami*	
	Mencerminkan cita-cita tinggi		6	Pimpinan saya memiliki motto yang berpengaruh positif bagi kesuksesan organisasi	
			17	Bagi pimpinan saya, kesuksesan organisasi bukan merupakan tanggung jawabnya*	
Mendorong tercapainya harapan		2	Keyakinan pimpinan saya terhadap tujuan organisasi membuat saya mampu melewati beratnya pekerjaan		

Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

					Pimpinan saya lebih suka membiarkan karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa pimpinan waktu*	21		
				Menetapkan standar keunggulan	8			Hasil kerja yang baik merupakan prioritas utama pimpinan saya
					3			Pimpinan saya lebih mementingkan kuantitas dari hasil pekerjaan karyawan*
			Harapan yaitu kepastian dari sesuatu yang diharapkan.	Ketahanan	16			Pimpinan saya mampu menyelesaikan pekerjaan ketika sedang terjadi masalah dalam organisasi
					5			Pimpinan saya tidak melakukan apa-apa ketika terjadi masalah dalam organisasi*
				Ketekunan	20			Pimpinan saya bersedia meluangkan waktu lebih untuk membantu menyelesaikan pekerjaan karyawannya
					15			Pimpinan saya memilih untuk mengambil cuti daripada menyelesaikan tugas organisasi*
				Melakukan apa yang dibutuhkan	18			Bagi pimpinan saya, bekerja keras dan melakukan usaha terbaik merupakan cara untuk mencapai kesuksesan organisasi
					13			Bagi pimpinan saya, pekerjaan hanyalah tugas karyawan*
				Pengembangan tujuan	24			Pimpinan saya mampu mengembangkan tujuan organisasi secara strategis
					19			Pimpinan saya kurang memperhatikan efektivitas strategi dalam mengembangkan tujuan organisasi*

Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

		Penghargaan	14	Pimpinan akan memberikan penghargaan untuk mengapresiasi karyawan meskipun sederhana	
			25	Pimpinan saya kurang memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi*	
		Keberhasilan	12	Bagi pimpinan saya, hasil yang baik dapat mencapai kesuksesan organisasi	
			9	Bagi pimpinan saya pencapaian target tidak berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi*	
		Sikap Toleransi	22	Pimpinan saya akan memberikan tenggang waktu ketika target pekerjaan belum terpenuhi	
			31	Pimpinan saya langsung memecat karyawan yang melakukan sedikit kesalahan dalam bekerja*	
		Integritas	40	Pimpinan saya mampu berkonsentrasi dalam bekerja meskipun sedang tertimpa musibah	
			27	Pimpinan saya sering melibatkan masalah pribadi dalam organisasi*	
		Kejujuran	30	Pimpinan saya bersedia menyampaikan kekurangan yang telah dilakukan dalam pekerjaannya kepada karyawan	
			23	Bagi pimpinan saya, kesalahan yang dilakukannya tidak perlu diketahui oleh karyawan*	
		Keberanian	10	Pimpinan saya sering melakukan inovasi untuk organisasi tempat ia bekerja	
	Cinta altruistik, yaitu perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi serta penghargaan untuk diri sendiri dan orang lain.				

Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

					Pimpinan saya enggan mengambil keputusan terkait masalah organisasi*
		Sikap rendah hati	29		Pimpinan saya sering memberikan sedekah kepada fakir miskin
			26		Pimpinan saya jarang meluangkan waktu untuk makan bersama karyawan saat jam istirahat*
		Kebaikan	37		Pimpinan saya tidak segan untuk memberi perhatian lebih kepada karyawan yang sedang sakit
			42		Pimpinan saya tidak memperhatikan keluhan karyawan*
		Empati	33		Pimpinan saya selalu menjelekkan karyawan yang sedang terkena musibah
			28		Pimpinan saya tidak memperdulikan masalah pribadi karyawan*
		Kesabaran	41		Pimpinan saya bersedia mendengarkan keluhan yang disampaikan karyawan
			32		Pimpinan saya mudah marah ketika target pekerjaan belum terpenuhi*
		Kepercayaan	43		Pimpinan saya percaya terhadap kemampuan setiap karyawan dalam bekerja
			38		Pimpinan saya meragukan setiap pekerjaan karyawannya*
		Membuat perbedaan	35		Pimpinan saya mampu menciptakan lingkungan organisasi yang dinamis
			44		Ada atau tidak adanya pimpinan tidak memberikan perbedaan pada organisasi ini*
		Keterpanggilan / makna menunjukkan bahwa anggota organisasi percaya pekerjaan yang	48		

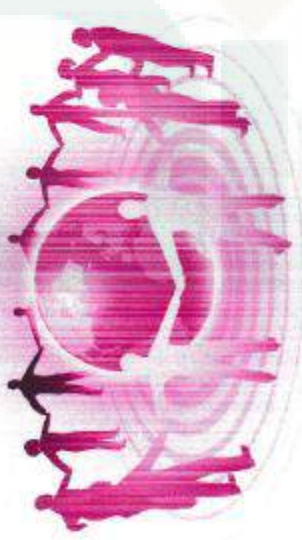
Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

	mereka lakukan adalah penting dan bermakna bagi mereka	Hidup memiliki arti	36	Pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi pimpinan saya	
	Keanggotaan meliputi struktur budaya dan sosial melalui sejauh mana individu berusaha untuk dipahami dan dihargai.	Memahami	47	Bagi pimpinan saya, pekerjaan hanyalah rutinitas semata*	
			46	Pimpinan saya selalu memberikan motivasi ketika karyawan terlihat kurang bersemangat	
			39	Pimpinan saya tetap menuntut hasil kerja yang baik tanpa memperhatikan kondisi karyawan*	
		Menghargai	34	Pimpinan saya selalu menghargai pendapat yang disampaikan oleh karyawannya	
			45	Pimpinan saya merasa tersinggung ketika ada karyawan yang memberikan masukan terhadap organisasi*	

Respon atau jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

4. Susunan Booklate Tahap I

SKALA PENELITIAN



Subang UN Spektakuler Sehari-hari

Program Studi Psikologi
 Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
 Yogyakarta
 2015

PENGANTAR

Terlalu banyak

Spesifik

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) pada Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi (SI) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka dengan ini saya :

Nama : Siti Rahayu Alim
 NIM : 11710061
 Program Studi : Psikologi
 Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
 Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Memohon bantuan Bapak / Ibu, mengenai status untuk kepentingan penyelesaian skripsi. Sesuai dengan etika penelitian maka data dari Bapak / Ibu akan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak / Ibu dalam mengisi skab, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 03 Mei 2015
 Hoplat, Saya,

Siti Rahayu Alim
 11710061

lebih
ditindak lagi
psikologis

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Bacalah sejumlah pernyataan ini dengan teliti
2. Bapak / Ibu diminta untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Bapak / Ibu secara objektif (keadaan sebenarnya) dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menaati Bapak / Ibu paling tepat.

Adapun pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

- SS : Sangat Sesuai
- S : Sesuai
- N : Netral
- TS : Tidak Sesuai
- STS : Sangat Tidak Sesuai

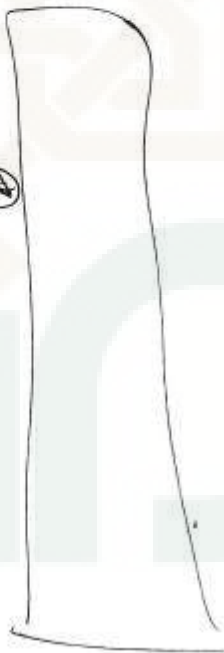
*). Apabila Bapak / Ibu ragu mengenai jawaban yang ada sebelumnya, maka Bapak / Ibu dapat melakukan perubahan jawaban yang ada dan menggantinya dengan mencoretlah jawaban yang baru.

Revisi
Cantumkan pengisian

IDENTITAS DIRI

Initial :
 Usia :
 Jenis Kelamin : P / L (Lingkari Salah Satu)
 Pendidikan Terakhir :
 Jabatan :
 Unit Kerja :
 Masa Kerja : tahun

ibu
masih
terlalu
baru



SKALA I

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	SIS
1	Organisasi ini kurang memperhatikan kehidupan pribadi karyawan					
2	Saya bertanggungjawab untuk memajukan organisasi ini					
3	Nikah-nikah antara organisasi dan saya berbeda					
4	Saya bangga menggunakan atribut organisasi					
5	Saya acuh terhadap apapun yang ada dalam organisasi					
6	Organisasi ini mampu mendorong saya untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja					
7	Bagi saya, organisasi ini hanya sekedar untuk mencari uang saja					
8	Organisasi ini mampu memberikan ide-ide dalam bekerja					
9	Saya enggan membicarakan masalah organisasi ini dengan orang lain					
10	Saya kurang berpartisipasi aktif saat organisasi menghadapi masalah					
11	Saya tidak menjadi bagian dari organisasi ini					
12	Saya senang bekerja di organisasi ini hingga masa pensiun					
13	Banyak hal baru yang perlu dikerjakan selain membicarakan hal tentang organisasi ini					
14	Saya bersedia memberikan informasi tentang organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi					
15	Organisasi tidak memperdulikan saya sebagai anggotanya					
16	Saya menikmati berdiskusi mengenai organisasi tempat saya bekerja dengan teman-teman di luar organisasi					
17	Atribut-atribut organisasi ini tidak menarik untuk digunakan					
18	Saya merasa bersalah ketika pekerjaan yang saya lakukan tidak berdampak pada organisasi					
19	Memastikan bekerja di organisasi ini merupakan kesalahan besar dalam hidup saya					
20	Saya ingin menghabiskan masa kerja saya di organisasi ini					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	SIS
21	Saya akan mengabdikan pesikawanan ketika ada orang lain mengajak berdiskusi mengenai organisasi ini					
22	Apa saja yang terjadi pada organisasi ini, saya tidak akan pernah meninggalkannya					
23	Tidak banyak yang saya peroleh dengan tetap bertahan dalam organisasi ini					
24	Saya memerlukan masalah mengenai organisasi saya dari teman-teman yang ada di luar organisasi					

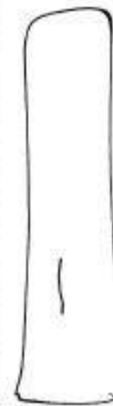
Terima kasih Bapak / Ibu telah selesaikan mengerjakan instrumen skala ini, mohon cek kembali jawaban Bapak / Ibu. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat ataupun jawaban ganda.

-GG-

Julesia
organisasi

SKALA II

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Tujuan organisasi yang disampaikan pimpinan dapat dipahami dengan mudah					
2	Kepastian pimpinan terhadap tujuan organisasi membuat saya mampu mencapai berbagai pekerjaan					
3	Pimpinan lebih memperhatikan kualitas dari hasil pekerjaan karyawan					
4	Pimpinan memiliki pengetahuan yang luas tentang organisasi tempat kami bekerja					
5	Pimpinan tidak melakukan apa-spa ketika terjadi masalah dalam organisasi					
6	Pimpinan memiliki motto yang berpengaruh positif bagi kesuksesan organisasi					
7	Pimpinan kurang mampu mengajak karyawan untuk menggocek masa depan					
8	Hasil kerja yang baik merupakan prioritas utama pimpinan					
9	Bagi pimpinan, pencapaian target tidak berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi					
10	Pimpinan sering melakukan moasat untuk organisasi tempat ia bekerja					
11	Pimpinan kurang mampu menuntun tujuan organisasi yang mudah dipahami					
12	Bagi pimpinan, hasil yang baik dapat mencapai kesuksesan organisasi					
13	Bagi pimpinan, pekerjaan hanyalah tugas karyawan					
14	Pimpinan akan memberikan penghargaan untuk menginspirasi karyawan meskipun sederhana					
15	Pimpinan membi untuk mengambil cuti daripada menyelesaikan tugas organisasi					
16	Pimpinan mampu menyelesaikan pekerjaan ketika sedang terjadi masalah dalam organisasi					



No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
17	Bagi pimpinan, kesuksesan organisasi bukan mengoskan tanggung jawabnya					
18	Bagi pimpinan, bekerja keras dan melakukan usaha terbaik merupakan cara untuk mencapai kesuksesan organisasi					
19	Pimpinan kurang memperhatikan efektivitas strategi dalam mengembangkan tujuan organisasi					
20	Pimpinan bersedia membangun waktu lebih untuk membantu menyelesaikan pekerjaan karyawanya					
21	Pimpinan lebih sika memperhatikan karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan waktu					
22	Pimpinan akan memberikan tegang waktu ketika target pekerjaan belum terpanhi					
23	Bagi pimpinan, kesalahan yang dilakukannya tidak pernah dibelikan oleh karyawan					
24	Pimpinan mampu mengembangkan tujuan organisasi secara strategis					
25	Pimpinan kurang memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi					
26	Pimpinan sering memberikan sedekah kepada fakir miskin					
27	Pimpinan sering melakukan masalah pribadi dalam organisasi					
28	Pimpinan selalu mengajak karyawan yang sedang berfema masalah					
29	Pimpinan engan mengambil keputusan terkait masalah organisasi					
30	Pimpinan bersedia menyampaikan kekurangan yang lebih dilakukan dalam pekerjaannya kepada karyawan					
31	Pimpinan lebih mengoreksi karyawan yang melakukan sedak kesalahan dalam bekerja					

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
32	Pimpinan bersedia menandatangani keluhan yang disampaikan karyawan.					
33	Pimpinan tidak memperhatikan keluhan karyawan					
34	Pimpinan selalu mengabaikan pendapat yang disampaikan oleh karyawannya					
35	Pimpinan mengabaikan setiap pekerjaan karyawannya					
36	Pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi pimpinan					
37	Pimpinan jarang meluangkan waktu untuk makan bersama karyawan saat jam istirahat					
38	Pimpinan percaya terhadap kemampuan setiap karyawan dalam bekerja					
39	Pimpinan tetap memusat budi kerja yang baik tanpa memperhatikan kondisi karyawan					
40	Pimpinan mampu berkonsentrasi dalam bekerja meskipun sedang terimpa masalah					
41	Pimpinan tidak memperdulikan masalah pribadi karyawan					
42	Pimpinan tidak segan untuk memberi perhatian lebih kepada karyawan yang sedang sakit					
43	Pimpinan selalu menaruh ketika target pekerjaan belum terpuisi					
44	Pimpinan mampu menciptakan lingkungan organisasi yang dinamis					
45	Pimpinan merasa terganggu ketika ada karyawan yang memberikan masalah terhadap organisasi					
46	Pimpinan selalu memberikan motivasi ketika karyawan terlihat kurang bersemangat					
47	Bagi pimpinan, pekerjaan hanyalah rutinitas semata					
48	Ada atau tidak adanya pimpinan tidak memberikan perbedaan pada organisasi ini					

Terima kasih Bapak / Ibu telah selesai mengerjakan rangkaian skabon, mohon cek kembali jawaban Bapak / Ibu. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat ataupun terbalik gambarnya.

SKALA III

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Bekerja merupakan suatu hal yang baik untuk dirakmati					
2	Nilai-nilai spiritual yang ada membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Bekerja di organisasi ini merupakan perwujudan dari nilai spiritual yang saya miliki					
4	Organisasi ini mendorong saya memberikan pelayanan berdasarkan nilai-nilai spiritual yang diraih					
5	Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya semakin memahami arti kebahagiaan					
6	Melakukan setiap hal dalam pekerjaan ini membuat saya merasa nyaman setiap harinya					
7	Tugas yang saya lakukan memberikan makna dan masa depan yang baik					
8	Organisasi ini menantang saya untuk melakukan yang lebih dalam pekerjaan					
9	Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya merasa akan masa depan yang baik					
10	Pekerjaan yang saya lakukan adalah hal yang menyenangkan					
11	Pekerjaan selarang membuat jiwa					
12	Pekerjaan ini hanyalah sebuah tugas yang harus dikerjakan					
13	Pekerjaan selarang membuat saya merasa					
14	Nilai-nilai spiritual pada organisasi membuat saya enggan melakukan yang lebih dalam bekerja					
15	Bekerja merupakan suatu hal yang membosankan					

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
16	Pekerjaan ini kurang berperan dalam hidup saya					
17	Pekerjaan ini tidak memberikan ketenangan					
18	Nilai-nilai spiritual pada organisasi kurang mampu meningkatkan semangat pada diri					

Tanda kasih Bapak / Ibu telah selalu memperikan rangkapan soal-soal ini, mohon cek kembali jawaban Bapak / Ibu. Pastikan tidak ada pengisian yang terlewat atau atangan, jawablah ganda.

-GG-

5. Susunan *Booklate* Tahap II



SKALA PENELITIAN



Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta
2015

PENGANTAR

Pada kesempatan ini saya yang bernama Siti Rahayu Alam adalah seorang mahasiswa Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sedang melakukan sebuah penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Untuk melengkapi data dalam penelitian yang saya lakukan, saya meminta bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi skala penelitian berikut ini.

Skala ini terdiri dari beberapa pernyataan yang harus Bapak/Ibu ~~respon~~ ^{jawab}. Tugas Bapak/Ibu adalah memilih satu diantara lima ~~respon~~ ^{jawaban} yang telah disediakan di samping kanan pernyataan. Berikan ~~respon~~ ^{atau} jawaban yang benar-benar sesuai dengan diri Bapak/Ibu sekarang, bukan jawaban yang seharusnya. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak ada yang salah atau benar, pantas atau tidak pantas, baik atau tidak baik. Selain itu, ~~respon~~ ^{atau} jawaban apapun yang Bapak/Ibu berikan tidak mempengaruhi penilaian atau kinerja Bapak/Ibu di kantor, dan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti.

~~Respon~~ ^{atau} jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu penelitian ini, oleh karena itu saya harapkan Bapak/Ibu mengerjakan skala ini dengan jujur dan serius. Selaku peneliti, saya mengucapkan terima kasih banyak atas bantuan yang Bapak/Ibu berikan melalui kesediaan untuk mengisi skala ini.

Peneliti

Siti Rahayu Alam

IDENTITAS DIRI

Initial :
 Usia :
 Jenis Kelamin : P/L (Lingkari Salah Satu)
 Pendidikan Terakhir :
 Jabatan :
 Unit Kerja :
 Masa Kerja : tahun

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Berikut ini ada sejumlah pernyataan, Bapak/Ibu diminta untuk merespon atau menjawab pernyataan tersebut dengan memilih salah satu dari kelima pilihan jawaban yang tersedia di sebelah kanan, yaitu :

SS : Apabila pernyataan **Sangat Sesuai** dengan keadaan Bapak/Ibu

S : Apabila pernyataan **Sesuai** dengan keadaan Bapak/Ibu

N : Apabila pernyataan **Netral** dengan keadaan Bapak/Ibu

TS : Apabila pernyataan **Tidak Sesuai** dengan keadaan Bapak/Ibu

STS : Apabila pernyataan **Sangat Tidak Sesuai** dengan keadaan Bapak/Ibu

2. Bapak/Ibu diminta untuk memilih 1 alternatif respon/jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada alternatif respon/jawaban.

3. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami atau rasakan, bukan jawaban yang seharusnya.

4. **Tidak ada jawaban yang salah atau benar, pantas atau tidak pantas, baik atau tidak baik.**

5. Kerjakan dengan teliti, hingga tidak ada satupun pernyataan yang kosong atau terlewatkan.

CONTOH PENGISIAN SKALA

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mematuhi peraturan					

Jika Bapak/Ibu merasa sesuai dengan pernyataan tersebut, maka berilah tanda centang (✓) pada pilihan S, seperti contoh di bawah ini :

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mematuhi peraturan		✓			

Apabila Bapak / Ibu ingin mengganti jawaban yang ada sebelumnya, maka Bapak / Ibu dapat mencoret tanda centang yang ada (✗) dan menggantinya dengan memberi tanda centang (✓) kembali pada pilihan jawaban yang baru, seperti contoh di bawah ini :

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mematuhi peraturan		✗			✓

☺ SELAMAT MENERJAKAN ☺

SKALA I

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Organisasi ini kurang memperhatikan kehidupan pribadi karyawan					
2	Saya bertanggungjawab untuk memajukan organisasi ini					
3	Nilai-nilai antara organisasi dan saya berbeda					
4	Saya bangga menggunakan atribut organisasi					
5	Saya acuh terhadap apapun yang ada dalam organisasi					
6	Organisasi ini mampu mendorong saya untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja					
7	Bagi saya, organisasi ini hanya sekedar untuk mencari uang saja					
8	Organisasi ini mampu memberikan ide-ide dalam bekerja					
9	Saya enggan membicarakan tentang organisasi ini dengan orang lain					

SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 N : Netral
 TS : Tidak Sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
10	Saya ikut berpartisipasi aktif saat organisasi menghadapi masalah					
11	Saya tidak menjadi bagian dari organisasi ini					
12	Saya senang bekerja di organisasi ini hingga masa pensiun					
13	Banyak hal lain yang perlu dikerjakan selain membicarakan hal tentang organisasi ini					
14	Saya bersedia memberikan informasi tentang organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi					
15	Organisasi tidak memperdulikan saya sebagai anggotanya					
16	Saya menikmati berdiskusi mengenai organisasi tempat saya bekerja dengan teman-teman di luar organisasi					
17	Atribut-atribut organisasi ini tidak menarik untuk digunakan					

SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 N : Netral
 TS : Tidak Sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
18	Saya merasa bersalah ketika pekerjaan yang saya lakukan tidak berdampak pada organisasi					
19	Memutuskan bekerja di organisasi ini merupakan kesalahan besar dalam hidup saya					
20	Saya ingin menghabiskan masa kerja saya di organisasi ini					
21	Saya akan mengalihkan pembicaraan ketika ada orang lain mengajak berdiskusi mengenai organisasi ini					
22	Apapun yang terjadi pada organisasi ini, saya tidak akan pernah meninggalkannya					
23	Tidak banyak yang saya peroleh dengan tetap bertahan dalam organisasi ini					
24	Saya memerlukan masukan mengenai organisasi saya dari teman-teman yang ada di luar organisasi					

Terima kasih Bapak / Ibu telah selesaikan mengerjakan rangkaian skala ini, mohon cek kembali jawaban Bapak / Ibu. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat ataupun jawaban ganda. -☺☺-

SKALA II

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Tujuan organisasi yang disampaikan pimpinan dapat dipahami dengan mudah					
2	Keyakinan pimpinan terhadap tujuan organisasi membuat saya mampu melewati beratnya pekerjaan					
3	Pimpinan lebih mementingkan kuantitas dari hasil pekerjaan karyawan					
4	Pimpinan memiliki pengetahuan yang luas tentang organisasi tempat kami bekerja					
5	Pimpinan tidak melakukan apa-apa ketika terjadi masalah dalam organisasi					
6	Pimpinan memiliki motto yang berpengaruh positif bagi kesuksesan organisasi					
7	Pimpinan kurang mampu mengajak karyawan untuk menggapai masa depan					
8	Hasil kerja yang baik merupakan prioritas utama pimpinan					

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
9	Bagi pimpinan, pencapaian target tidak berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi					
10	Pimpinan sering melakukan inovasi untuk organisasi tempat ia bekerja					
11	Pimpinan kurang mampu merumuskan tujuan organisasi yang mudah dipahami					
12	Bagi pimpinan, hasil yang baik dapat mencapai kesuksesan organisasi					
13	Bagi pimpinan, pekerjaan hanyalah tugas karyawan					
14	Pimpinan akan memberikan penghargaan untuk mengapresiasi karyawan meskipun sederhana					
15	Pimpinan memilih untuk mengambil cuti daripada menyelesaikan tugas organisasi					
16	Pimpinan mampu menyelesaikan pekerjaan ketika sedang terjadi masalah dalam organisasi					

SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 N : Netral
 TS : Tidak Sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
17	Bagi pimpinan, kesuksesan organisasi bukan merupakan tanggung jawabnya					
18	Bagi pimpinan, bekerja keras dan melakukan usaha terbaik merupakan cara untuk mencapai kesuksesan organisasi					
19	Pimpinan kurang memperhatikan efektivitas strategi dalam mengembangkan tujuan organisasi					
20	Pimpinan bersedia meluangkan waktu lebih untuk membantu menyelesaikan pekerjaan karyawannya					
21	Pimpinan lebih suka membiarkan karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa batasan waktu					
22	Pimpinan akan memberikan tenggang waktu ketika target pekerjaan belum terpenuhi					
23	Bagi pimpinan, kesalahan yang dilakukannya tidak perlu diketahui oleh karyawan					

SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 N : Netral
 TS : Tidak Sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
24	Pimpinan mampu mengembangkan tujuan organisasi secara strategis					
25	Pimpinan kurang memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi					
26	Pimpinan sering memberikan sedekah kepada fakir miskin					
27	Pimpinan sering melibatkan masalah pribadi dalam organisasi					
28	Pimpinan selalu menjenguk karyawan yang sedang terkena musibah					
29	Pimpinan enggan mengambil keputusan terkait masalah organisasi					
30	Pimpinan bersedia menyampaikan kekurangan yang telah dilakukan dalam pekerjaannya kepada karyawan					
31	Pimpinan langsung memecat karyawan yang melakukan sedikit kesalahan dalam bekerja					

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
32	Pimpinan bersedia mendengarkan keluhan yang disampaikan karyawan					
33	Pimpinan tidak memperhatikan keluhan karyawan					
34	Pimpinan selalu menghargai pendapat yang disampaikan oleh karyawannya					
35	Pimpinan meragukan setiap pekerjaan karyawannya					
36	Pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi pimpinan					
37	Pimpinan jarang meluangkan waktu untuk makan bersama karyawan saat jam istirahat					
38	Pimpinan percaya terhadap kemampuan setiap karyawan dalam bekerja					
39	Pimpinan tetap menuntut hasil kerja yang baik tanpa memperhatikan kondisi karyawan					
40	Pimpinan mampu berkonsentrasi dalam bekerja meskipun sedang tertimpa musibah					

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
41	Pimpinan tidak memperdulikan masalah pribadi karyawan					
42	Pimpinan tidak segan untuk memberi perhatian lebih kepada karyawan yang sedang sakit					
43	Pimpinan mudah marah ketika target pekerjaan belum terpenuhi					
44	Pimpinan mampu menciptakan lingkungan organisasi yang dinamis					
45	Pimpinan merasa tersinggung ketika ada karyawan yang memberikan masukan terhadap organisasi					
46	Pimpinan selalu memberikan motivasi ketika karyawan terlihat kurang bersemangat					
47	Bagi pimpinan, pekerjaan hanyalah rutinitas semata					
48	Ada atau tidak adanya pimpinan tidak memberikan perbedaan pada organisasi ini					

Terima kasih Bapak / Ibu telah selesai mengerjakan rangkaian skala ini, mohon cek kembali jawaban Bapak / Ibu. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat ataupun jawaban ganda.

6. Susunan *Booklate* Tahap III

③

SKALA PENELITIAN

Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta
2015

PENGANTAR

Pada kesempatan ini saya yang bernama Siti Rahayu Alam adalah seorang mahasiswa Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sedang melakukan sebuah penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Untuk melengkapi data dalam penelitian yang saya lakukan, saya meminta bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi skala penelitian berikut ini.

Skala ini terdiri dari beberapa pernyataan yang harus Bapak/Ibu isi. Bapak/Ibu dimohon untuk memilih satu diantara lima pilihan jawaban yang telah disediakan di samping kanan pernyataan. Berikan jawaban yang benar benar sesuai dengan diri Bapak/Ibu sekarang, bukan jawaban yang seharusnya. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak ada yang salah atau benar, pantas atau tidak pantas, baik atau tidak baik. Jawaban apapun yang Bapak/Ibu berikan tidak mempengaruhi penilaian atau kinerja Bapak/Ibu di kantor, dan dijamin kerahasiannya oleh peneliti. Selain itu, identitas peneliti pada penelitian ini juga dirahasiakan.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu penelitian ini, oleh karena itu saya harapkan Bapak/Ibu mengerjakan skala ini dengan jujur dan serius. Selaku peneliti, saya mengucapkan terima kasih banyak atas bantuan yang Bapak/Ibu berikan melalui kesediaan untuk mengisi skala ini.

Peneliti

Siti Rahayu Alam

IDENTITAS DIRI

Inisial :
 Usia :
 Jenis Kelamin : P / L (Lingkari Salah Satu)
 Pendidikan Terakhir :
 Jabatan :
 Unit Kerja :
 Masa Kerja : tahun

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Berikut ini ada sejumlah pernyataan, Bapak/Ibu diminta untuk merespon atau menjawab pernyataan tersebut dengan memilih salah satu dari kelima pilihan jawaban yang tersedia di sebelah kanan, yaitu :

SS : Apabila pernyataan **Sangat Sesuai** dengan keadaan Bapak/Ibu

S : Apabila pernyataan **Sesuai** dengan keadaan Bapak/Ibu

N : Apabila pernyataan **Netral** dengan keadaan Bapak/Ibu

TS : Apabila pernyataan **Tidak Sesuai** dengan keadaan Bapak/Ibu

STS : Apabila pernyataan **Sangat Tidak Sesuai** dengan keadaan Bapak/Ibu

2. Bapak/Ibu diminta untuk memilih 1 alternatif respon/jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada alternatif respon/jawaban.

3. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami atau rasakan, bukan jawaban yang seharusnya.

4. **Tidak ada jawaban yang salah atau benar, pantas atau tidak pantas, baik atau tidak baik.**

5. Kerjakan dengan teliti, hingga tidak ada satupun pernyataan yang kosong atau terlewatkan.

CONTOH PENGISIAN SKALA

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mematuhi peraturan					

Jika Bapak/Ibu merasa sesuai dengan pernyataan tersebut, maka berilah tanda centang (✓) pada pilihan S, seperti contoh di bawah ini :

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mematuhi peraturan		✓			

Apabila Bapak / Ibu ingin mengganti jawaban yang ada sebelumnya, maka Bapak / Ibu dapat mencoret tanda centang yang ada (✗) dan menggantinya dengan memberi tanda centang (✓) kembali pada pilihan jawaban yang baru, seperti contoh di bawah ini :

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mematuhi peraturan		✗		✓	

© SELAMAT MENGERJAKAN ©

SKALA I

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Organisasi ini kurang memperhatikan kehidupan pribadi karyawan					
2	Saya bertanggungjawab untuk memajukan organisasi ini					
3	Nilai-nilai antara organisasi dan saya berbeda					
4	Saya bangga menggunakan atribut organisasi					
5	Saya acuh terhadap apapun yang ada dalam organisasi					
6	Organisasi ini mampu mendorong saya untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja					
7	Bagi saya, organisasi ini hanya sekedar untuk mencari uang saja					
8	Organisasi ini mampu memberikan ide-ide dalam bekerja					
9	Saya enggan membicarakan tentang organisasi ini dengan orang lain					

SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 N : Netral
 TS : Tidak Sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
10	Saya ikut berpartisipasi aktif saat organisasi menghadapi masalah					
11	Saya tidak menjadi bagian dari organisasi ini					
12	Saya senang bekerja di organisasi ini hingga masa pensiun					
13	Banyak hal lain yang perlu dikerjakan selain membicarakan hal tentang organisasi ini					
14	Saya bersedia memberikan informasi tentang organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi					
15	Organisasi tidak memperdulikan saya sebagai anggotanya					
16	Saya menikmati berdiskusi mengenai organisasi tempat saya bekerja dengan teman-teman di luar organisasi					
17	Memutuskan bekerja di organisasi ini merupakan kesalahan besar dalam hidup saya					

SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 N : Netral
 TS : Tidak Sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
18	Saya ingin menghabiskan masa kerja saya di organisasi ini					
19	Saya akan mengalihkan pembicaraan ketika ada orang lain mengajak berdiskusi mengenai organisasi ini					
20	Apapun yang terjadi pada organisasi ini, saya tidak akan pernah meninggalkannya					
21	Tidak banyak yang saya peroleh dengan tetap bertahan dalam organisasi ini					

Terima kasih Bapak / Ibu telah selesai mengerjakan rangkaian skala ini,
 mohon cek kembali jawaban Bapak / Ibu. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat ataupun jawaban ganda. -@-

SKALA II

SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 N : Netral
 TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Tujuan organisasi yang disampaikan pimpinan dapat dipahami dengan mudah					
2	Keyakinan pimpinan terhadap tujuan organisasi membuat saya mampu melewati beratnya pekerjaan					
3	Pimpinan lebih mementingkan kuantitas dari hasil pekerjaan karyawan					
4	Pimpinan memiliki pengetahuan yang luas tentang organisasi tempat kami bekerja					
5	Pimpinan tidak melakukan apa-apa ketika terjadi masalah dalam organisasi					
6	Pimpinan memiliki motto yang berpengaruh positif bagi kesuksesan organisasi					
7	Pimpinan kurang mampu mengajak karyawan untuk menggapai masa depan					
8	Hasil kerja yang baik merupakan prioritas utama pimpinan					

SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 N : Netral
 TS : Tidak Sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
9	Bagi pimpinan, pencapaian target tidak berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi					
10	Pimpinan sering melakukan inovasi untuk organisasi tempat ia bekerja					
11	Pimpinan kurang mampu merumuskan tujuan organisasi yang mudah dipahami					
12	Bagi pimpinan, hasil yang baik dapat mencapai kesuksesan organisasi					
13	Bagi pimpinan, pekerjaan hanyalah tugas karyawan					
14	Pimpinan akan memberikan penghargaan untuk mengapresiasi karyawan meskipun sederhana					
15	Pimpinan memilih untuk mengambil cuti daripada menyelesaikan tugas organisasi					
16	Pimpinan mampu menyelesaikan pekerjaan ketika sedang terjadi masalah dalam organisasi					

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
17	Bagi pimpinan, kesuksesan organisasi bukan merupakan tanggung jawabnya					
18	Bagi pimpinan, bekerja keras dan melakukan usaha terbaik merupakan cara untuk mencapai kesuksesan organisasi					
19	Pimpinan kurang memperhatikan efektivitas strategi dalam mengembangkan tujuan organisasi					
20	Pimpinan bersedia meluangkan waktu lebih untuk membantu menyelesaikan pekerjaan karyawannya					
21	Pimpinan lebih suka membiarkan karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa batasan waktu					
22	Bagi pimpinan, kesalahan yang dilakukannya tidak perlu diketahui oleh karyawan					
23	Pimpinan mampu mengembangkan tujuan organisasi secara strategis					

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
24	Pimpinan kurang memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi					
25	Pimpinan sering memberikan sedekah kepada fakir miskin					
26	Pimpinan sering melibatkan masalah pribadi dalam organisasi					
27	Pimpinan selalu menjenguk karyawan yang sedang terkena musibah					
28	Pimpinan enggan mengambil keputusan terkait masalah organisasi					
29	Pimpinan bersedia menyampaikan kekurangan yang telah dilakukan dalam pekerjaannya kepada karyawan					
30	Pimpinan bersedia mendengarkan keluhan yang disampaikan karyawan					
31	Pimpinan tidak memperhatikan keluhan karyawan					

SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 N : Netral
 TS : Tidak Sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
32	Pimpinan selalu menghargai pendapat yang disampaikan oleh karyawannya					
33	Pimpinan meragukan setiap pekerjaan karyawannya					
34	Pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi pimpinan					
35	Pimpinan jarang meluangkan waktu untuk makan bersama karyawan saat jam istirahat					
36	Pimpinan percaya terhadap kemampuan setiap karyawan dalam bekerja					
37	Pimpinan tetap merumut hasil kerja yang baik tanpa memperhatikan kondisi karyawan					
38	Pimpinan mampu berkonsentrasi dalam bekerja meskipun sedang tertimpa musibah					
39	Pimpinan tidak memperdulikan masalah pribadi karyawan					
40	Pimpinan tidak segan untuk memberi perhatian lebih kepada karyawan yang sedang sakit					

SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 N : Netral
 TS : Tidak Sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
41	Pimpinan mampu menciptakan lingkungan organisasi yang dinamis					
42	Pimpinan merasa terasinggung ketika ada karyawan yang memberikan masukan terhadap organisasi					
43	Pimpinan selalu memberikan motivasi ketika karyawan terlihat kurang bersemangat					
44	Bagi pimpinan, pekerjaan hanyalah rutinitas semata					
45	Ada atau tidak adanya pimpinan tidak memberikan perbedaan pada organisasi ini					

Terima kasih Bapak / Ibu telah selesai mengerjakan rangkaian skala ini, mohon cek kembali jawaban Bapak / Ibu. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat ataupun jawaban ganda. ☺☺

SKALA III

SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 N : Netral
 TS : Tidak Sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Bekerja merupakan suatu hal yang layak untuk diminati					
2	Nilai-nilai spiritual yang ada membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Bekerja di organisasi ini merupakan perwujudan dari nilai spiritual yang saya miliki					
4	Organisasi ini mendorong saya memberikan pelayanan berdasarkan nilai-nilai spiritual yang dianut					
5	Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya semakin memahami arti kehidupan					
6	Melakukan setiap hal dalam pekerjaan ini membuat saya merasa nyaman setiap harinya					
7	Tugas yang saya kerjakan memberikan makna akan masa depan saya kelak					
8	Organisasi ini mendukung saya untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan					

SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 N : Netral
 TS : Tidak Sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
9	Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya pesimis akan masa depan saya kelak					
10	Pekerjaan yang saya lakukan adalah hal yang menantang					
11	Pekerjaan secara umum membuat jenuh					
12	Pekerjaan secara umum membuat ruang gerak saya					
13	Nilai-nilai spiritual pada organisasi membuat saya enggan melakukan yang terbaik dalam bekerja					
14	Pekerjaan ini kurang berperan dalam hidup saya					
15	Pekerjaan ini tidak memberikan ketenangan					
16	Nilai-nilai spiritual pada organisasi kurang mampu membangkitkan semangat pada diri					

Terima kasih Bapak / Ibu telah selesai mengerjakan rangkaian skala ini, mohon cek kembali jawaban Bapak / Ibu. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat ataupun jawaban ganda. ☺☺

7. Tabulasi *Try Out* Skala Komitmen Afektif

Subjek	No. Item																							Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	19	20	21	22	23			
S1	3	3	3	3	1	3	4	1	2	3	4	4	2	1	4	1	4	1	1	2	3	53		
S2	1	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	56		
S3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	4	4	2	2	4	3	3	70		
S4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	0	2	2	3	3	3	1	3	3	2	61		
S5	3	3	3	4	1	3	4	1	2	3	4	3	2	1	4	1	3	1	3	2	3	54		
S6	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	4	4	0	4	3	3	3	1	3	1	3	53		
S7	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	3	1	48		
S8	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	4	4	0	4	3	3	3	1	3	1	3	53		
S9	0	3	2	4	3	3	4	2	3	2	4	4	1	3	0	1	4	4	3	3	2	55		
S10	1	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	53		
S11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	81		
S12	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	4	4	73		
S13	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	4	4	73		
S14	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	68		
S15	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	75		
S16	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	67		
S17	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	65		
S18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	79		
S19	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	68		
S20	4	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	65		
S21	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	68		
S22	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	4	1	2	2	2	49		
S23	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	2	2	50		
S24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	58		

S25	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	0	2	3	2	3	2	2	2	3	48
S26	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	0	2	3	3	4	3	3	4	3	67
S27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	60
S28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	62
S29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	62
S30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	61
S31	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	1	3	4	4	3	3	3	60
S32	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	68
S33	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	0	4	4	4	4	74
S34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	60
S35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	60
S36	3	3	3	4	3	4	4	3	1	4	3	4	1	1	3	3	4	4	3	4	3	65
S37	3	3	3	4	3	4	4	3	1	4	3	4	1	1	3	3	4	4	3	4	3	65
S38	2	4	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	2	0	4	4	4	4	2	4	4	66
S39	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	0	4	4	4	4	4	75
S40	3	4	1	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	48
S41	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	1	4	3	4	4	1	3	2	3	66
S42	3	3	0	3	4	1	3	2	3	2	1	1	0	3	4	3	3	0	3	2	2	46
S43	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	1	3	2	3	2	45
S44	1	3	1	3	1	3	3	2	1	3	1	2	2	3	2	2	1	3	3	1	2	43
S45	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	41
S46	1	2	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	39
S47	1	1	0	2	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	3	1	3	1	1	0	1	21
S48	0	1	1	3	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	33

8. Tabulasi *Try Out* Skala Kepemimpinan Spiritual

Subjek	No. Item																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	23	24	25	26	27	28	29	30	32		
S1	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
S2	3	3	2	3	3	3	4	3	1	3	2	4	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
S3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	
S4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3		
S5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4		
S6	1	0	0	0	3	1	1	3	3	1	1	1	0	1	2	1	2	3	1	1	0	0	2	1	2	1	2	2	1	3		
S7	1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	2	2	1	3	1	1	0	2	2	2	2	2	0		
S8	1	0	0	0	3	1	1	3	3	1	1	1	0	1	2	1	2	3	1	1	0	0	2	0	2	0	3	2	1	3		
S9	1	1	1	1	2	1	0	3	1	1	4	3	0	0	1	1	3	2	1	1	1	1	1	0	1	2	1	2	0	0		
S10	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3		
S11	4	4	0	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4		
S12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3		
S13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3		
S14	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3		
S15	4	4	3	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3		
S16	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3		
S17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
S18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4		
S19	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3		
S20	3	3	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	4		
S21	3	3	1	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3		
S22	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3		
S23	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	2	3	1	2	3	3	1	3		
S24	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3		

Subjek	No. Item														
	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	44	45	46	47	48
S1	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4
S2	3	4	3	3	3	3	1	2	1	1	4	3	3	3	3
S3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4
S4	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3
S5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4
S6	2	3	1	4	0	1	0	2	1	1	1	3	3	2	0
S7	0	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	0
S8	2	3	1	4	0	1	0	2	1	1	1	3	3	2	4
S9	0	1	2	2	0	3	0	2	1	1	1	2	1	2	0
S10	1	1	1	2	2	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1
S11	4	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	3	3
S12	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
S13	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
S14	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S15	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
S16	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
S17	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S18	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4
S19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
S20	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4
S21	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
S22	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
S23	3	3	3	2	1	3	1	1	2	3	2	2	3	2	2
S24	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
S25	2	1	2	3	1	3	1	1	3	1	2	1	2	2	2
S26	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
S27	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S30	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2
S31	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
S32	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S33	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4
S34	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3
S35	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S36	3	3	3	1	0	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
S37	3	3	3	1	0	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2
S38	3	3	3	4	2	3	2	4	2	4	3	2	4	2	2
S39	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S40	3	3	3	3	1	3	1	2	1	2	2	3	3	2	1
S41	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4
S42	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3

S43	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	3	1	3	1	1
S44	1	2	2	1	1	3	2	2	1	3	3	3	2	1	2
S45	1	3	3	2	2	3	1	2	1	3	2	1	3	2	1
S46	1	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	1	3	2	1
S47	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	1	3
S48	3	4	1	3	1	3	1	2	3	3	3	4	3	1	2

9. Tabulasi *Try Out* Skala Spiritualitas di Tempat Kerja

Subjek	No. Item																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	14	16	17	18	
S1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	49
S2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	55
S3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	60
S4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	52
S5	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	54
S6	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	0	3	4	1	1	39
S7	4	2	2	2	3	2	3	2	0	3	2	2	2	3	2	2	36
S8	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	0	3	4	1	1	39
S9	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	46
S10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
S11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
S12	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
S13	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
S14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
S15	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
S16	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
S17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
S18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63
S19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	51
S20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
S21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	50
S22	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	43
S23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
S24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
S25	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	37
S26	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	51
S27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
S28	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	54
S29	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	54
S30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
S31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
S32	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	53

S33	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	60
S34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
S35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
S36	3	4	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	52
S37	3	4	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	52
S38	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	49
S39	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	55
S40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	42
S41	3	3	3	3	4	4	0	4	4	4	3	3	3	4	3	3	51
S42	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	48
S43	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	45
S44	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	39
S45	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	42
S46	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	45
S47	3	1	1	2	1	3	2	3	1	3	3	1	3	2	3	1	33
S48	4	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	0	3	2	3	3	40

10. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Komitmen Afektif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	21

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58,96	150,254	12,258	21

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item 1	2,58	1,127	48
item2	3,23	,751	48
item3	2,38	1,084	48
item4	3,21	,544	48
item5	3,08	,919	48
item6	3,06	,932	48
item7	3,19	,842	48
item8	2,83	,694	48
item9	2,54	,967	48
item10	2,98	,758	48
item11	3,00	,945	48
item12	3,08	1,048	48
item13	1,60	,893	48
item14	2,40	1,047	48
item15	3,00	,989	48
item16	2,58	,919	48
item19	3,15	,989	48
item20	2,73	1,180	48
item21	2,79	,743	48
item22	2,71	1,031	48
item23	2,83	,883	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	56,38	132,154	,650	,918
item2	55,73	136,585	,747	,917
item3	56,58	130,078	,768	,915
item4	55,75	142,489	,575	,920
item5	55,88	135,729	,639	,918
item6	55,90	136,734	,581	,919
item7	55,77	136,819	,646	,918
item8	56,13	141,686	,489	,921
item9	56,42	134,801	,647	,918
item10	55,98	137,851	,665	,918
item11	55,96	134,637	,671	,917
item12	55,88	134,750	,592	,919
item13	57,35	140,106	,442	,922
item14	56,56	141,528	,306	,925
item15	55,96	139,232	,430	,923
item16	56,38	141,218	,375	,923
item19	55,81	141,134	,346	,924
item20	56,23	134,010	,543	,921
item21	56,17	136,780	,744	,917
item22	56,25	132,447	,706	,917
item23	56,13	132,239	,848	,914

11. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Kepemimpinan Spiritual

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,978	45

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
127,79	843,913	29,050	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	56,38	132,154	,650	,918
item2	55,73	136,585	,747	,917
item3	56,58	130,078	,768	,915
item4	55,75	142,489	,575	,920
item5	55,88	135,729	,639	,918
item6	55,90	136,734	,581	,919
item7	55,77	136,819	,646	,918
item8	56,13	141,686	,489	,921
item9	56,42	134,801	,647	,918
item10	55,98	137,851	,665	,918
item11	55,96	134,637	,671	,917
item12	55,88	134,750	,592	,919
item13	57,35	140,106	,442	,922
item14	56,56	141,528	,306	,925
item15	55,96	139,232	,430	,923
item16	56,38	141,218	,375	,923
item19	55,81	141,134	,346	,924
item20	56,23	134,010	,543	,921
item21	56,17	136,780	,744	,917
item22	56,25	132,447	,706	,917
item23	56,13	132,239	,848	,914

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	2,98	,838	48
item2	2,94	,998	48
item3	2,17	1,059	48
item4	3,00	1,092	48
item5	3,29	,798	48
item6	3,10	,905	48
item7	2,85	1,148	48
item8	3,40	,574	48
item9	2,77	,928	48
item10	2,96	,922	48
item11	2,88	,890	48
item12	3,21	,713	48
item13	2,79	1,110	48
item14	3,04	,988	48
item15	3,02	,956	48
item16	2,94	,932	48
item17	3,00	1,130	48
item18	3,29	,617	48
item19	2,79	,874	48
item20	2,71	,922	48
item21	2,50	1,130	48
item23	2,27	,939	48
item24	2,98	,699	48
item25	2,77	1,153	48
item26	2,85	,825	48
item27	2,90	,973	48
item28	3,06	,665	48
item29	2,92	,679	48
item30	2,38	,815	48
item32	3,10	,881	48
item33	2,83	,975	48
item34	2,98	,758	48
item35	2,69	,803	48
item36	2,88	,815	48
item37	1,88	,981	48
item38	3,06	,697	48
item39	2,19	1,085	48
item40	2,75	,729	48
item41	2,65	,934	48
item42	2,81	,867	48
item44	2,98	,911	48

item45	2,75	,812	48
item46	3,21	,798	48
item47	2,63	,866	48
item48	2,67	1,136	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	124,81	802,070	,867	,977
item2	124,85	799,234	,774	,977
item3	125,63	815,473	,452	,978
item4	124,79	788,424	,886	,977
item5	124,50	808,043	,777	,977
item6	124,69	798,347	,875	,977
item7	124,94	793,719	,755	,977
item8	124,40	821,138	,682	,977
item9	125,02	818,702	,459	,978
item10	124,83	798,695	,852	,977
item11	124,92	806,759	,719	,977
item12	124,58	816,035	,672	,977
item13	125,00	790,426	,837	,977
item14	124,75	800,234	,764	,977
item15	124,77	801,372	,769	,977
item16	124,85	802,297	,772	,977
item17	124,79	804,296	,598	,978
item18	124,50	818,128	,719	,977
item19	125,00	802,553	,820	,977
item20	125,08	800,844	,809	,977
item21	125,29	806,126	,569	,978
item23	125,52	799,744	,815	,977
item24	124,81	810,156	,836	,977
item25	125,02	784,276	,903	,977
item26	124,94	815,124	,597	,978
item27	124,90	799,031	,799	,977
item28	124,73	818,159	,665	,977
item29	124,88	814,793	,739	,977
item30	125,42	821,057	,475	,978
item32	124,69	811,028	,640	,977
item33	124,96	798,466	,808	,977
item34	124,81	814,624	,664	,977
item35	125,10	815,585	,604	,977
item36	124,92	829,227	,299	,978
item37	125,92	807,908	,628	,977

item38	124,73	822,117	,533	,978
item39	125,60	801,734	,667	,977
item40	125,04	816,254	,651	,977
item41	125,15	806,595	,687	,977
item42	124,98	814,191	,586	,978
item44	124,81	799,262	,851	,977
item45	125,04	818,254	,538	,978
item46	124,58	809,397	,746	,977
item47	125,17	810,184	,669	,977
item48	125,13	795,303	,738	,977



12. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Spiritualitas di Tempat Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	3,35	,526	48
item2	3,21	,582	48
item3	2,88	,640	48
item4	2,98	,635	48
item5	3,13	,703	48
item6	2,92	,767	48
item7	3,08	,739	48
item8	3,25	,526	48
item9	2,94	,954	48
item10	3,17	,476	48
item11	3,04	,713	48
item13	2,81	1,003	48
item14	3,08	,539	48
item16	3,17	,519	48
item17	3,06	,697	48
item18	3,04	,874	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	45,75	44,872	,461	,892
item2	45,90	43,117	,646	,886
item3	46,23	44,691	,385	,894
item4	46,13	43,601	,523	,890
item5	45,98	43,553	,468	,892
item6	46,19	40,922	,701	,883
item7	46,02	43,893	,404	,894
item8	45,85	43,148	,719	,885
item9	46,17	38,950	,716	,882
item10	45,94	44,188	,628	,888
item11	46,06	42,400	,590	,887
item13	46,29	38,594	,705	,883
item14	46,02	44,617	,484	,891
item16	45,94	45,124	,430	,893
item17	46,04	42,466	,599	,887
item18	46,06	41,166	,576	,888

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
49,10	48,393	6,957	16

Lampiran III : Pengambilan Data



1. Skala Komitmen Afektif

SKALA I**SS : Sangat Sesuai****S : Sesuai****N : Netral****TS : Tidak Sesuai****STS : Sangat Tidak Sesuai**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Organisasi ini kurang memperhatikan kehidupan pribadi karyawan					
2	Saya bertanggungjawab untuk memajukan organisasi ini					
3	Nilai-nilai antara organisasi dan saya berbeda					
4	Saya bangga menggunakan atribut organisasi					
5	Saya acuh terhadap apapun yang ada dalam organisasi					
6	Organisasi ini mampu mendorong saya untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja					
7	Bagi saya, organisasi ini hanya sekedar untuk mencari uang saja					
8	Organisasi ini mampu memberikan ide-ide dalam bekerja					
9	Saya enggan membicarakan tentang organisasi ini dengan orang lain					

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
10	Saya ikut berpartisipasi aktif saat organisasi menghadapi masalah					
11	Saya tidak menjadi bagian dari organisasi ini					
12	Saya senang bekerja di organisasi ini hingga masa pensiun					
13	Banyak hal lain yang perlu dikerjakan selain membicarakan hal tentang organisasi ini					
14	Saya bersedia memberikan informasi tentang organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi					
15	Organisasi tidak memperdulikan saya sebagai anggotanya					
16	Saya menikmati berdiskusi mengenai organisasi tempat saya bekerja dengan teman-teman di luar organisasi					
17	Memutuskan bekerja di organisasi ini merupakan kesalahan besar dalam hidup saya					

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
18	Saya ingin menghabiskan masa kerja saya di organisasi ini					
19	Saya akan mengalihkan pembicaraan ketika ada orang lain mengajak berdiskusi mengenai organisasi ini					
20	Apapun yang terjadi pada organisasi ini, saya tidak akan pernah meninggalkannya					
21	Tidak banyak yang saya peroleh dengan tetap bertahan dalam organisasi ini					

Terima kasih Bapak / Ibu telah selesai mengerjakan rangkaian skala ini, mohon cek kembali jawaban Bapak / Ibu. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat ataupun jawaban ganda. -😊😊-

2. Skala Kepemimpinan Spiritual

SKALA II**SS : Sangat Sesuai****S : Sesuai****N : Netral****TS : Tidak Sesuai****STS : Sangat Tidak Sesuai**

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Tujuan organisasi yang disampaikan pimpinan dapat dipahami dengan mudah					
2	Keyakinan pimpinan terhadap tujuan organisasi membuat saya mampu melewati beratnya pekerjaan					
3	Pimpinan lebih mementingkan kuantitas dari hasil pekerjaan karyawan					
4	Pimpinan memiliki pengetahuan yang luas tentang organisasi tempat kami bekerja					
5	Pimpinan tidak melakukan apa-apa ketika terjadi masalah dalam organisasi					
6	Pimpinan memiliki motto yang berpengaruh positif bagi kesuksesan organisasi					
7	Pimpinan kurang mampu mengajak karyawan untuk menggapai masa depan					
8	Hasil kerja yang baik merupakan prioritas utama pimpinan					

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
9	Bagi pimpinan, pencapaian target tidak berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi					
10	Pimpinan sering melakukan inovasi untuk organisasi tempat ia bekerja					
11	Pimpinan kurang mampu merumuskan tujuan organisasi yang mudah dipahami					
12	Bagi pimpinan, hasil yang baik dapat mencapai kesuksesan organisasi					
13	Bagi pimpinan, pekerjaan hanyalah tugas karyawan					
14	Pimpinan akan memberikan penghargaan untuk mengapresiasi karyawan meskipun sederhana					
15	Pimpinan memilih untuk mengambil cuti daripada menyelesaikan tugas organisasi					
16	Pimpinan mampu menyelesaikan pekerjaan ketika sedang terjadi masalah dalam organisasi					

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
17	Bagi pimpinan, kesuksesan organisasi bukan merupakan tanggung jawabnya					
18	Bagi pimpinan, bekerja keras dan melakukan usaha terbaik merupakan cara untuk mencapai kesuksesan organisasi					
19	Pimpinan kurang memperhatikan efektivitas strategi dalam mengembangkan tujuan organisasi					
20	Pimpinan bersedia meluangkan waktu lebih untuk membantu menyelesaikan pekerjaan karyawannya					
21	Pimpinan lebih suka membiarkan karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa batasan waktu					
22	Bagi pimpinan, kesalahan yang dilakukannya tidak perlu diketahui oleh karyawan					
23	Pimpinan mampu mengembangkan tujuan organisasi secara strategis					

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
24	Pimpinan kurang memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi					
25	Pimpinan sering memberikan sedekah kepada fakir miskin					
26	Pimpinan sering melibatkan masalah pribadi dalam organisasi					
27	Pimpinan selalu menjenguk karyawan yang sedang terkena musibah					
28	Pimpinan enggan mengambil keputusan terkait masalah organisasi					
29	Pimpinan bersedia menyampaikan kekurangan yang telah dilakukan dalam pekerjaannya kepada karyawan					
30	Pimpinan bersedia mendengarkan keluhan yang disampaikan karyawan					
31	Pimpinan tidak memperhatikan keluhan karyawan					

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
32	Pimpinan selalu menghargai pendapat yang disampaikan oleh karyawannya					
33	Pimpinan meragukan setiap pekerjaan karyawannya					
34	Pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi pimpinan					
35	Pimpinan jarang meluangkan waktu untuk makan bersama karyawan saat jam istirahat					
36	Pimpinan percaya terhadap kemampuan setiap karyawan dalam bekerja					
37	Pimpinan tetap menuntut hasil kerja yang baik tanpa memperhatikan kondisi karyawan					
38	Pimpinan mampu berkonsentrasi dalam bekerja meskipun sedang tertimpa musibah					
39	Pimpinan tidak memperdulikan masalah pribadi karyawan					
40	Pimpinan tidak segan untuk memberi perhatian lebih kepada karyawan yang sedang sakit					

SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
N : Netral
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
41	Pimpinan mampu menciptakan lingkungan organisasi yang dinamis					
42	Pimpinan merasa tersinggung ketika ada karyawan yang memberikan masukan terhadap organisasi					
43	Pimpinan selalu memberikan motivasi ketika karyawan terlihat kurang bersemangat					
44	Bagi pimpinan, pekerjaan hanyalah rutinitas semata					
45	Ada atau tidak adanya pimpinan tidak memberikan perbedaan pada organisasi ini					

*Terima kasih Bapak / Ibu telah selesai mengerjakan rangkaian skala ini,
 mohon cek kembali jawaban Bapak / Ibu. Pastikan tidak ada pernyataan
 yang terlewat ataupun jawaban ganda. -😊😊-*

3. Skala Spiritualitas di Tempat Kerja

SKALA III**SS : Sangat Sesuai****S : Sesuai****N : Netral****TS : Tidak Sesuai****STS : Sangat Tidak Sesuai**

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Bekerja merupakan suatu hal yang layak untuk dinikmati					
2	Nilai-nilai spiritual yang ada membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Bekerja di organisasi ini merupakan perwujudan dari nilai spiritual yang saya miliki					
4	Organisasi ini mendorong saya memberikan pelayanan berdasarkan nilai-nilai spiritual yang dianut					
5	Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya semakin memahami arti kehidupan					
6	Melakukan setiap hal dalam pekerjaan ini membuat saya merasa nyaman setiap harinya					
7	Tugas yang saya kerjakan memberikan makna akan masa depan saya kelak					
8	Organisasi ini mendukung saya untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan					

SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
N : Netral
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
9	Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya pesimis akan masa depan saya kelak					
10	Pekerjaan yang saya lakukan adalah hal yang menyenangkan					
11	Pekerjaan sekarang membuat jenuh					
12	Pekerjaan sekarang membatasi ruang gerak saya					
13	Nilai-nilai spiritual pada organisasi membuat saya enggan melakukan yang terbaik dalam bekerja					
14	Pekerjaan ini kurang berperan dalam hidup saya					
15	Pekerjaan ini tidak memberikan ketenangan					
16	Nilai-nilai spiritual pada organisasi kurang mampu membangkitkan semangat pada diri					

Terima kasih Bapak / Ibu telah selesai mengerjakan rangkaian skala ini, mohon cek kembali jawaban Bapak / Ibu. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat ataupun jawaban ganda. -😊😊-

4. Tabulasi Sampel Komitmen Afektif

Subjek	No. Item																					Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
S1	3	4	2	3	4	2	4	3	2	2	3	3	1	2	4	2	4	3	2	2	2	57
S2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	55
S3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	0	4	2	4	2	1	2	2	64
S4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	60
S5	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	51
S6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	58
S7	1	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	0	0	2	4	2	2	2	3	52
S8	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	4	4	2	3	3	65
S9	2	3	1	3	2	3	0	3	3	3	3	2	0	2	3	3	3	2	3	3	2	49
S10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	1	2	3	1	3	2	3	2	2	51
S11	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	50
S12	1	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	66
S13	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	1	2	3	0	2	3	1	3	3	53
S14	3	1	3	3	1	3	2	3	1	4	1	3	1	3	1	3	0	3	2	3	2	46
S15	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	1	3	1	3	45
S16	1	3	0	3	2	3	4	1	1	4	4	1	2	1	3	2	3	1	1	1	1	42
S17	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3	54
S18	3	4	2	4	2	4	2	3	2	3	1	2	0	1	2	4	2	2	1	1	1	46
S19	4	4	2	4	3	4	1	3	2	3	1	2	0	1	2	4	2	2	1	1	1	47
S20	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	30
S21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0	4	4	77
S22	1	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	47
S23	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	4	4	1	1	2	2	4	4	2	4	3	58
S24	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	4	2	4	4	3	4	3	68

S25	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	1	3	3	4	4	2	4	4	61
S26	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	1	3	3	4	4	2	4	4	61
S27	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	1	3	3	4	3	2	4	4	60
S28	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	55
S29	3	3	4	4	4	4	4	4	0	3	3	4	1	0	3	1	4	3	2	3	1	58
S30	2	4	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	53
S31	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	68
S32	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	56
S33	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	4	3	4	2	2	2	4	58
S34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	63
S35	1	2	2	3	2	4	2	2	3	3	1	3	0	1	3	3	3	3	1	2	2	46
S36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	0	4	0	4	4	4	2	4	72
S37	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	2	4	2	4	2	3	2	3	68
S38	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	2	3	52
S39	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	76
S40	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	0	2	1	2	47
S41	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	1	4	2	3	3	2	63
S42	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	62
S43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	59
S44	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	50
S45	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	45
S46	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	64
S47	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	53
S48	1	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	41
S49	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	2	3	53
S50	2	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	1	3	2	1	2	3	51
S51	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	1	4	3	3	4	2	4	2	3	61
S52	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	60

S53	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	56
S54	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	54
S55	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	0	4	1	4	2	1	2	3	63
S56	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	4	3	3	1	59
S57	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	51
S58	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	1	1	3	2	4	2	3	2	4	64
S59	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	1	1	3	3	4	2	3	2	4	65
S60	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	64
S61	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	0	0	2	1	4	2	2	2	3	48
S62	2	4	2	3	3	4	2	3	2	3	2	1	2	1	4	0	4	2	1	1	2	48
S63	2	4	2	3	3	4	2	3	2	3	2	1	2	1	4	0	4	2	1	1	2	48
S64	3	3	3	3	1	3	2	3	1	2	3	1	3	1	3	3	4	1	2	1	3	49
S65	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	1	3	3	4	2	2	2	3	60
S66	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	60
S67	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	2	2	48
S68	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	56
S69	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	1	4	2	2	1	3	49
S70	2	4	4	3	4	4	2	4	3	2	3	3	1	1	2	3	4	1	4	3	3	60
S71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
S72	0	3	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	4	52
S73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42

5. Tabulasi Sampel Kepemimpinan Spiritual

Subjek	No. Item																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
S1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	1	2	4	3	3	2	2	2	2
S2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	
S4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	
S5	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	
S6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
S7	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
S8	4	2	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	
S9	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	
S10	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	
S11	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	
S12	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	
S13	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	4	3	3	4	
S14	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	
S15	2	2	2	1	3	2	3	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	
S16	3	3	2	4	3	3	3	4	2	1	1	1	1	2	2	3	1	3	1	3	1	1	4	1	3	2	2	2	4	3	0	
S17	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	2	3	1	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	
S18	4	3	2	3	2	1	4	4	3	4	2	4	1	0	3	3	3	4	1	3	0	1	2	0	0	3	1	1	3	3	4	
S19	4	3	2	3	3	1	4	4	3	4	2	4	1	0	3	3	3	4	1	3	0	1	2	0	0	3	1	1	3	3	4	
S20	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
S21	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	0	4	3	3	1	2	3	3	2	1	3	1	4	4	4	
S22	2	2	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	3	2	

S23	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	4	1	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	
S24	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	
S25	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	
S26	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	4	
S27	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	
S28	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	
S29	3	3	3	4	4	3	1	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	
S30	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	
S31	4	4	1	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
S32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
S33	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
S34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
S35	3	3	2	2	3	2	2	2	0	4	0	3	3	3	4	3	0	3	1	4	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	3	
S36	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
S37	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	
S38	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	
S39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	
S40	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
S41	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
S42	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
S43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
S44	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
S45	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2
S46	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
S47	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	
S48	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2
S49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
S50	3	2	1	3	3	3	2	3	4	3	2	4	1	4	3	3	4	4	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	

S51	3	3	1	4	3	3	3	0	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S52	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
S53	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	
S54	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	
S55	3	4	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
S56	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	0	4	2	3	2	3	3	3	3	3	
S57	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	
S58	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	
S59	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
S60	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
S61	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
S62	3	2	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	
S63	3	2	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	
S64	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	
S65	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
S66	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
S67	2	2	0	3	3	2	2	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	
S68	3	2	1	2	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	
S69	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
S70	2	3	1	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	
S71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

6. Tabulasi Sampel Spiritualitas di Tempat Kerja

Subjek	No. Item																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
S1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	1	3	39
S2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	40
S3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47
S4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	46
S5	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	36
S6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
S7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	62
S8	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	48
S9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	43
S10	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	39
S11	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	43
S12	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	47
S13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	45
S14	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	31
S15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	39
S16	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	1	1	2	3	2	0	45
S17	3	4	3	3	3	1	2	3	1	2	1	1	3	3	1	2	36
S18	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	1	0	1	1	4	46
S19	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	1	0	1	1	4	45
S20	4	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
S21	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	50
S22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	25
S23	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	43
S24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	44
S25	4	3	3	3	3	3	3	3	0	4	4	4	2	2	2	2	45
S26	4	3	3	3	3	3	3	3	0	4	4	4	2	2	2	2	45
S27	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	54
S28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	45
S29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	44
S30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	42
S31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	57
S32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	46
S33	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	40
S34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	49
S35	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	30
S36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	62
S37	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	53
S38	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	36
S39	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
S40	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	38
S41	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	49

7. Hasil Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMITMEN AFEKTIF	73	30	77	56.38	8.792
SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA	73	25	62	45.30	7.110
KEPEMIMPINAN SPIRITUAL	73	79	175	122.25	18.827
Valid N (listwise)	73				

8. Hasil Uji Normalitas

		KOMITMEN AFEKTIF	SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA	KEPEMIMPINAN SPIRITUAL
N		73	73	73
Normal Parameters ^a	Mean	56.38	45.30	122.25
	Std. Deviation	8.792	7.110	18.827
Most Extreme Differences	Absolute	.061	.113	.093
	Positive	.061	.096	.092
	Negative	-.057	-.113	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.519	.967	.797
Asymp. Sig. (2-tailed)		.950	.307	.549
a. Test distribution is Normal.				

9. Hasil Analisis Uji Linieritas

a. Komitmen Afektif (Y) – Spiritualitas di Tempat Kerja (M)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMITMEN	Between	(Combined)	3772.171	24	157.174	4.207	.000
AFEKTIF *	Groups	Linearity	2379.167	1	2379.167	63.689	.000
SPIRITUALIT		Deviation					
AS DI		from	1393.004	23	60.565	1.621	.079
TEMPAT		Linearity					
KERJA	Within	Groups	1793.089	48	37.356		
	Total		5565.260	72			

b. Komitmen Afektif (Y) – Kepemimpinan Spiritual (X)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMITMEN	Between	(Combined)	4642.677	40	116.067	4.026	.000
AFEKTIF *	Groups	Linearity	2951.493	1	2951.493	102.373	.000
KEPEMIMPINA		Deviation from					
N SPIRITUAL		Linearity	1691.184	39	43.364	1.504	.119
	Within	Groups	922.583	32	28.831		
	Total		5565.260	72			

c. Kepemimpinan Spiritual (X) – Spiritualitas di Tempat Kerja (M)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPEMIMPINAN SPIRITUAL * SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA	Between Groups	(Combined)	17838.723	24	743.280	4.644	.000
	Linearity		15224.288	1	15224.288	95.117	.000
	Deviation from Linearity		2614.435	23	113.671	.710	.812
	Within Groups		7682.839	48	160.059		
	Total		25521.562	72			

10. Hasil Analisis Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi antar Variabel

1) Kepemimpinan Spiritual (X) – Komitmen Afektif (Y)

Correlations

		KOMITMEN AFEKTIF	KEPEMIMPINAN SPIRITUAL
KOMITMEN AFEKTIF	Pearson Correlation	1	.728**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	73	73
KEPEMIMPINAN SPIRITUAL	Pearson Correlation	.728**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	73	73

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

2) Kepemimpinan Spiritual (X) – Spiritualitas di Tempat Kerja (M)

Correlations

		KEPEMIMPINAN SPIRITUAL	SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA
KEPEMIMPINAN SPIRITUAL	Pearson Correlation	1	.772**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	73	73
SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA	Pearson Correlation	.772**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

3) Spiritualitas di Tempat Kerja (M) – Komitmen Afektif (Y)

Correlations

		KOMITMEN AFEKTIF	SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA
KOMITMEN AFEKTIF	Pearson Correlation	1	.654**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	73	73
SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA	Pearson Correlation	.654**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

b. Analisis Jalur

Persamaan Regresi 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.597	.591	4.548

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN SPIRITUAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.647	3.520		2.740	.008
	KEPEMIMPINAN SPIRITUAL	.292	.028	.772	10.246	.000

a. Dependent Variable: SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA

Persamaan Regresi 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.538	5.974

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.110	4.863		2.490	.015
	SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA	.280	.156	.226	1.796	.077
	KEPEMIMPINAN SPIRITUAL	.258	.059	.553	4.389	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN AFEKTIF

c. Analisis Tambahan

1) Uji Korelasi Parsial

Correlations

Control Variables			KOMITMEN AFEKTIF	KEPEMIMPINAN SPIRITUAL
SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA	KOMITMEN AFEKTIF	Correlation	1.000	.465
		Significance (1-tailed)	.	.000
		df	0	70
	KEPEMIMPINAN SPIRITUAL	Correlation	.465	1.000
		Significance (1-tailed)	.000	.
		df	70	0

2) Uji Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.728 ^a	.530	.524	6.067	.530	80.174	1	71	.000

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN SPIRITUAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	14.811	4.697		3.153	.002			
	KEPEMIMPINAN SPIRITUAL	.340	.038	.728	8.954	.000	.728	.728	.728

a. Dependent Variable:
KOMITMEN AFEKTIF

Excluded Variables^b

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA	.226 ^a	1.796	.077	.210	.403

a. Predictors in the Model: (Constant), KEPEMIMPINAN SPIRITUAL

b. Dependent Variable: KOMITMEN AFEKTIF