

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN
(PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : RIZA DIANTI LUBIS
NPM : 1605160063
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 16 Juni 2020, pukul 10.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : RIZA DIANTI LUBIS
N P M : 1605160063
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE., M.Si SRI FITRI WAHYUNI, SE., M.M

Pembimbing

DR. JUFRIZEN, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



PENGESAHAN PENGUSULAN UJIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada hari Senin, tanggal 8 Juni 2020 menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : RIZA DIANTI LUBIS
NPM : 1605160063
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN SPIRITUALITAS DITEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk mengikuti ujian sidang meja hijau guna mempertahankan skripsi yang telah disusun oleh mahasiswa tersebut di atas.

Medan, 8 Juni 2020

Pembimbing


DR. JUFRIZEN S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

H. JANURI, SE, M.M, M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : RIZA DIANTI LUBIS
N.P.M : 1605160063
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SEMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : **PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA**

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
8/5-2020	Perbaiki deskripsi jawaban responden dengan merinci satu persatu berdasarkan butir pertanyaan		
12/5-2020	Perbaiki hasil penelitian dan pembahasan		
19/4-2020	Perbaiki pembahasan dengan menambah interpretasi hasil penelitian didukung dengan hasil penelitian terdahulu		
3/6-2020	Perbaiki kesimpulan dan saran		
6/6-2020	Perbaiki daftar pustaka dengan menambahkan daftar pustaka dari jurnal-jurnal dosen yang mendukung		
8/6-2020	Acc Sidang Meja Hijau		

Medan, 8 Juni 2020

Pembimbing Proposal



(DR. JUERIZEN, SE., M.Si)

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen



(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE., M.Si)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN SPIRITUALITAS DITEMPAT KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN
(PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH
SUMATERA UTARA**

Riza Dianti Lubis

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
rizadiantilubis88@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi dengan spiritualitas ditempat kerja sebagai variable intervening. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis pendekatan *asosiatif* dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT PLN Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 189 orang dan sampel yaitu 128 orang. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah menggunakan penarikan *proportionate stratified random sampling*. Instrumen penelitian ini berbentuk tes alat pengumpulan data digunakan Alat pengumpulan data menggunakan wawancara (interview), angket (*quisioner*), Studi dokumentasi. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif dan menggunakan model *Metode Analisis Jalur (Path Analysis)* dengan bantuan Smart PLS versi 3. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi dimediasi spiritualitas di tempat kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Kata Kunci: Kepemimpinan Spiritual, Komitmen Organisasi, Spiritualitas di Tempat Kerja

**EFFECTS OF SPIRITUAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL
COMMITMENT WITH WORKPLACE SPIRITUALITY AS AN
INTERVENING VARIABLE AT PT PLN (PERSERO)
UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA**

Riza Dianti Lubis

Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
rizadiantilubis88@gmail.com

This study aims to determine how the influence of spiritual leadership on organizational commitment with Workplace Spirituality as an intervening variable. The method used in this research is to use the type of associative and quantitative approaches. The population in this study were all employees in the PT PLN North Sumatra Main Unit, amounting to 189 people and 128 people. Determination of the number of samples taken as respondents is to use proportionate stratified random sampling. This research instrument was in the form of a test data collection tool used Data collection tools using interviews, questionnaires, documentation studies. In this study the data analysis techniques used were quantitative data analysis and using the Path Analysis Method model with the help of Smart PLS version 3. The results showed that spiritual leadership had a positive and not significant effect on Organizational Commitment. Spiritual leadership has a positive and significant effect on Workplace Spirituality. Workplace Spirituality has a positive and significant influence on organizational commitment. And the influence of spiritual leadership on organizational commitment is mediated by Workplace Spirituality at PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Keywords: Spiritual Leadership, Organizational Commitment, Intervening Variables

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi, wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu: **“Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Spiritualisas di Tempat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”**.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing dan mengarahkan selama penyusunan Skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang paling tersayang dan istimewa Ayahanda **Ir.Heriyansyah Lubis** dan Ibu saya tercinta **Tengku Mahlizar, Amd** yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini.
2. Adik satu-satunya saya **Dinda Dinanti Lubis** yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
3. Bapak **Dr.H. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **H. Januri SE., M.M, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Ade Gunawan SE.,M.Si.** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Dr. HasrudyTanjung SE., M.Si.** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Jasman Saripuddin Hasibuan, SE. M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Dr. Jufrizen SE.,M.Si** selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing dalam menyelesaikan Skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikane segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis

yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.

10. Kepada orang tersayang dan paling berpengaruh yang tiada hentinya membantu dan memberi semangat dalam pembuatan Skripsi ini **Rizky Rhomadoni Hutasuhut**.
11. Teman seperjuangan pembuatan Skripsi **Indah Pratiwi** dan **Khairani Nurul Ramadhani** yang sama-sama berjuang dan saling membantu dalam pembuatan Skripsi ini.
12. Teman-teman saya **Zulpan Hutasuhut**, **Deni Lubis**, **Dandy Lubis** yang memberi semangat dan teman yang lainnya serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.
13. Kepada teman-teman peneliti yang ada dikelas **A Manajemen Pagi** Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2016 yang memberi dukungan dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada peneliti dari berbagai pihak selama ini, maka Skripsil ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih sehingga Skripsi ini terselesaikan.

Billahi Fii sabililhaq, Fastabiqul Khairat.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Medan, Mei 2020
Penulis

Riza Dianti Lubis
NPM:1605160063

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah.....	8
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
2.1. Uraian Teoritis	11
2.1.1. Kepemimpinan Spiritual	11
2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan Spritual	11
2.1.1.2. Manfaat Kepemimpinan Spiritual.....	11
2.1.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Spiritual.....	13
2.1.1.4. Indikator Kepemimpinan Spiritual	14
2.1.2. Spiritualitas di Tempat Kerja	15
2.1.2.1. Pengertian Spiritualitas di Tempat Kerja	15
2.1.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Spiritualitas di Tempat Kerja	15
2.1.2.3. Manfaat Spiritualitas di Tempat Kerja	16
2.1.2.4. Indikator Spiritualitas di Tempat Kerja.....	17

2.1.3. Komitmen Organisasi	18
2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	18
2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	19
2.1.3.3. Indikator Komitmen Organisasi	22
2.2. Kerangka Konseptual	23
2.3. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1. Pendekatan Penelitian.....	28
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	29
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.4. Populasi dan Sampel	31
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1. Hasil Penelitian	51
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian	43
4.1.2. Deskripsi Identitas Responden	44
4.1.3. Analisis Variabel Penelitian	45
4.2. Analisis Data.....	47
4.2.1. Analisis Jalur (Path Alalysis)	47
4.2.2. Analisis Partial Least Square Ber-variabel Intervening.....	48
4.3. Pembahasan.....	57
BAB V PENUTUP.....	59
5.1. Kesimpulan.....	59

5.2. Saran.....	60
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kepemimpinan Spiritual	29
Tabel 3.2	Indikator Spiritualitas di Tempat Kerja	30
Tabel 3.3	Indikator Komitmen Organisasi	30
Tabel 3.4	Skedul Rencana Kegiatan Penelitian	31
Tabel 3.5	Jumlah Sampel	33
Tabel 3.6	Skala Likert	34
Tabel 4.1	Skala Likert	43
Tabel 4.2	Data Identitas Responden	44
Tabel 4.3	Skor Untuk Variabel Kepemimpinan Spiritual	45
Tabel 4.4	Skor Angket Untuk Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja	46
Tabel 4.5	Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi	47
Tabel 4.6	Hasil <i>Composite Reliability</i>	48
Tabel 4.7	Hasil <i>Average Variance Extracted</i>	49
Tabel 4.8	<i>Discriminant Validity</i>	50
Tabel 4.9	<i>R-Square</i>	52
Tabel 4.10	<i>F-Square</i>	53
Tabel 4.11	<i>Dirrect Effect</i>	54
Tabel 4.12	<i>Indirect Effect</i>	56
Tabel 4.13	<i>Total Effect</i>	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi	24
Gambar 2.2	Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Sebagai Terhadap Komitmen Organisasi	25
Gambar 2.3	Pengaruh Spiritualitas Yang Memediasi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Spiritualitas Di Tempat Kerja	25
Gambar 2.4	Kerangka Konseptual	26
Gambar 3.1	Model Analisis Jalur (Path Analysis)	38
Gambar 4.1	Model Hubungan Analisis Jalur dengan Variabel Intervening	48
Gambar 4.2	<i>Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model</i>	51
Gambar 4.3	<i>T-Value Inner dan Outer Model</i>	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal paling penting atau modal utama yang paling berharga karena keberhasilan atau tidaknya perusahaan dalam mencapai sasaran sangatlah dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Pentingnya SDM sendiri merupakan usaha atau jasa yang diberikan dalam proses produksi yang dalam perusahaan tentunya akan ada seorang pemimpin, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Banyaknya organisasi yang tidak bias mencapai tujuan karena faktor pada pemimpin ataupun manajer yang ada di perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksima (Laksono & Dariyanto, 2017).

Menurut Sofyandi (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading* dan *controlling*, didalam setiap aktifitas atau fungsi operasional SDM meluui dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi

produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2004). Manusia selalu berperah aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai asset perusahaan yang harus dijaga ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya (Hasibuan, 2012). (Irawan & Sudarma, 2017) juga menyatakan bahwa sumber daya manusia cara untuk mengembangkan organisasi menjadi lebih maju.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian atau tujuan. Kegiatan mempengaruhi ini berarti pemimpin mempunyai kemampuan, keterampilan dan seni untuk mengarahkan dan mengajak anggota organisasi atau bawahannya secara ikhlas untuk kepentingan organisasi (Robbins, 2013).

Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan atau tujuan kelompok (Terry, 2010).

Kepemimpinan telah berkembang saat ini dalam memperbaiki krisis kepemimpinan akibat semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak dari adanya ethical malaise dan ethical crisis (Tobroni, 2005).

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepemimpinan yang handal dalam suatu organisasi

yang dapat meningkatkan kepuasan pada karyawan begitu pula sebaliknya, kepemimpinan sendiri lebih mencerminkan asumsi tentang sebuah pengaruh sosial yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan didalam sebuah kelompok organisasi (Robbins, 2013).

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

Fry (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual mungkin atau mungkin tidak menerima teori agama dan praktek, ia menemukan bahwa kebanyakan literatur tentang kepemimpinan spiritual berasal dari lapangan teologi agama.

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi, dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang, dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya, dan perilaku kepemimpinan (Hendricks & Ludeman, 2003).

Kepemimpinan spiritual (spiritual leadership) adalah kepemimpinan yang mampu menginspirasi, membangkitkan, pengaruh dan bergerak melalui teladan, layanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ilahi lainnya di tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan. Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membuat nilai-nilai spiritual

sebagai keyakinan inti, nilai-nilai inti dan filosofi dalam perilaku kepemimpinan (Tobroni, 2015).

Kepemimpinan Spiritual memiliki efek positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Kepemimpinan Spiritual memiliki positif dan berpengaruh signifikan terhadap spiritualitas tempat kerja, Kepemimpinan Spiritual memiliki positif dan berpengaruh signifikan pada kelangsungan hidup spiritual, Workplace Spirituality memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasidan spiritual hidup memiliki efek positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Jufrizen, Sari, Nasution, Akrim, & Fahmi, 2018).

Hal ini diadakan disebabkan karena selama ini hanya menggunakan struktur-struktur kepemimpinan yang ada masih berpedoman pada hakekat kepemimpinan merupakan aturan dari manusia dan bukansuatu amanat dari Tuhan dan juga manusia sehingga keduanya menjadi seimbang. Sehingga sangat perlulah kepemimpinan spiritual disinilah perlu pemahaman berbasis spiritualitas dalam pekerjaan. Spiritual merupakan inti sari dari hubungan individu secara ruh dan jiwa yang suci, sumber kebenaran, atau Tuhan yang dipercayai manusia dan bagaimana menerapkannya kepada semua orang.

Spiritualitas ditempat kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing dimasa sekarang ini (Nurtjahjanti, 2010).

Spiritualitas di tempat kerja merupakan hal yang terpenting dalam organisasi karena dengan adanya spritualitas kerja berrati mengakui bahwa pekerja adalah makhluk spiritual, mereka memiliki kehidupan batin yang mana kebutuhan akan makna menjadi tujuan (Ashmos & Duchon, 2000).

Menurut Neck dan Milliman dalam (Litzsey, 2003) spiritualitas di tempat kerja adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan juga merupakan sebuah proses menghidupkan nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang.

Komitmen organisasi pada dasarnya menekankan hubungan antara karyawan dan unit kerja yang dapat menyebabkan sikap sebagai rasa keterikatan filsafat atau unit kerja, di mana karyawan akan berpegang teguh sepenuh hati dan berjanji untuk melaksanakan tugas yang harus dilakukan dengan cara kepatuhan yang telah ditentukan oleh sekelompok orang atau badan terikat dalam wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (Jufrizen, Sari, Nasution, Radiman, & Wahyuni, 2019).

Komitmen Organisasi adalah sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya (Kreitner & Kinicki, 2014). Ini adalah sikap yang paling penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang kuat untuk bekerja. Keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006).

Komitmen Organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana

didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg & Baron, 2003).

Zurnali (2010) Komitmen organisasi adalah sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau tidak.

Jufrizen (2018) menyatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu untuk mengetahui dan mematuhi organisasi.

PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang jasa penyedia tenaga listrik bagi masyarakat. Sektor ketenagalistrikan yang merupakan sector jasa dituntut untuk menjaga kualitas pelayanan kerja yang baik dimata masyarakat dalam menjalankan operasional.

Berdasarkan riset awal di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara penulis menemukan masalah yang terjadi dalam spiritualitas di tempat kerja yaitu hubungan dengan peran kepemimpinan spiritual yang mampu mempengaruhi peningkatan kepuasan pada karyawan begitu pula sebaliknya. Kurang adanya kedekatan antar pemimpin dengan karyawannya sehingga masih ada karyawan yang merasa takut kepada pemimpinnya serta karyawan harus bisa bekerjasama dengan baik dalam berupaya mencapai yang diinginkan organisasi.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan peneliti, dapat dilihat dari fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah masih kurangnya kepemimpinan

spiritual yang mempengaruhi kedekatan antar pemimpin dengan karyawannya sehingga masih ada karyawan yang merasa takut kepada pemimpinnya. Sumber masalah lainnya yang dihadapi dalam perusahaan berasal dari komitmen organisasi yang ditandai dengan adanya kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi pada perusahaan. Kemudian masalah lainnya adalah kurangnya spiritualitas ditempat kerja sehingga membuat tidak efektifnya karyawan dalam bekerja.

Sumber masalah lainnya yang dihadapi dalam perusahaan berasal dari komitmen organisasi yang ditandai dengan tidak adanya loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi dengan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi perusahaan dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Spiritualitas Ditempat Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang telah dijelaskan diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Kurangnya peran kepemimpinan spiritual yang mampu mempengaruhi kedekatan antar pemimpin dengan karyawannya sehingga masih ada karyawan yang merasa takut kepada pemimpinnya.

2. Masih rendahnya komitmen organisasi yang ditandai dengan adanya kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi pada perusahaan.
3. Kurangnya spiritualitas ditempat kerja sehingga membuat tidak efektifnya karyawan dalam bekerja.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada kepemimpinan spiritual, komitmen organisasi dan variable intervening pada karyawan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian yang dilakukan, adalah :

1. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara?
2. Apakah spiritualitas di tempat kerjaberpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara?
3. Apakah kepemimpinan spiritual dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara?
4. Apakah spritualitas ditempat kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan spiritual pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasipada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen spiritual terhadap spiritualitas di tempat kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spiritualitas ditempat kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan spiritual pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kepemimpinan spiritual bagi karyawansehingga dapat

menambah wawasan pengetahuan dalam hal kepemimpinan spiritual, dan spiritualitas ditempat kerja.

2) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi, masukan bagi perusahaan, dan sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran yang bermanfaat terhadap peningkatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kepemimpinan spiritual bagi karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

3) Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis.

b. Manfaat Teoritis

1) Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

2) Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kepemimpinan spiritual, spiritualitas ditempat kerja, dan komitmen organisasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kepemimpinan Spiritual

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan Spiritual memiliki efek positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Kepemimpinan Spiritual memiliki positif dan berpengaruh signifikan terhadap spiritualitas tempat kerja, Kepemimpinan Spiritual memiliki positif dan berpengaruh signifikan pada kelangsungan hidup spiritual, Workplace Spirituality memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasidan spiritual hidup memiliki efek positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Jufrizen et al., 2019).

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian).Seorang pemimpin selain harus kompeten, juga harus memiliki sifat-sifat terpuji, seperti jujur, disiplin, amanah, bijaksana, aspiratif dan utamanya mampu memberikan teladan kepada setiap anak buahnya. Dengan demikian, disamping dia akan menjadi sosok pemimpin yang kridibel,dihormati dan berwibawa (Tobroni, 2005).

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, memperngaruhi, dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang, dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya, dan perilaku kepemimpinan (Hendricks & Ludeman, 2003).

Kepemimpinan Spiritual adalah merupakan seni memobilisasi orang lain agar mau bergabung untuk mencapai aspirasi bersama, memerlukan motivasi menciptakan visi dan misi, serta mengembangkan suatu budaya dengan nilai-nilai yang mempengaruhi orang lain (Fry, 2003). Lebih lanjut, Fry (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual mungkin atau mungkin tidak menerima teori agama dan praktek, ia menemukan bahwa kebanyakan literatur tentang kepemimpinan spiritual berasal dari lapangan teologi agama.

1.1.1.2 Manfaat Kepemimpinan Spiritual

Teori kepemimpinan spiritual dapat dipandang sebagai paradigma yang muncul yang menghubungkan spiritualitas dan kepemimpinan (Krishnakumar & Neck, 2002). Manfaat-manfaat kepemimpinan spiritual adalah sebagai berikut :

1) Intuisi dan kreativitas

Kepemimpinan spiritualitas dapat membantu individu untuk memperluas batas kesadarannya melalui batas normal, yang menyebabkan meningkatnya intuisi dan kreativitas bisa menjadi alat yang ampuh dalam pemecahan masalah.

2) Kejujuran dan kepercayaan

Kepercayaan dan kejujuran dua hal yang memiliki peran penting dalam komitmen organisasi untuk kedepannya. Banyak organisasi berbasis spiritual menjadikan kejujuran sebagai focus utama mereka.

3) Pemenuhan pribadi

Membina spiritualitas akan menyebabkan karyawan merasa puas atas terpenuhi saat mereka mulai bekerja. Hal tersebut akan menghasilkan tingkat pemenuhan pribadi dan semangat kerja yang tinggi.

4) Kinerja organisasi

Organisasi yang menolong spiritualitas dapat mengalami peningkatan kinerja kar yawan.Spiritualitas diakui salah satu dimensi penting kepribadian manusia.

Menurut (Fry, 2003) kepemimpinan spiritual bermanfaat untuk melibatkan, memotivasi, dan menginspirasi para pemimpin dan pengikut mereka untuk mencintai dan melayani orang lain.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Spiritual

Menurut (Tobroni, 2015) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kepemimpinan Spiritual, yaitu :

1) Kejujuran sejati

Rahasia sukses para pemimpin yang besar dalam mengemban misinya adalah memegang teguh kejujuran.Bahkan dalam berperangpun kejujuran tetap ditegakkan walaupun harus dilakukan secara taktis-diplomatis.

2) Membenci formalitas

Bagi seorang spiritualitas, formalitas tanpa isi bagaikan pepesan kosong.Tindakan formalitas perlu dilakukan untuk memperkokoh makna dari substansi tindakan itu sendiri dan dalam rangka merayakan sebuah kesuksesan, kemenangan.

3) Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain

Sebagaimana dikemukakan di atas, pemimpin spiritual berupaya mengenali jati dirinya dengan sebaik-baiknya. Dengan mengenali jati dirinya ia dapat membangkitkan segala potensinya dan dapat bersikap secara arif dan bijaksana dalam berbagai situasi.

4) Pemimpin yang dicintai

Pemimpin pada umumnya sering tidak peduli apakah mereka dicintai para karyawan atau tidak. Bahkan sebagian diantara mereka merasa tidak perlu dicintai karena hal itu akan menghalangi dalam mengambil keputusan yang sulit yang menyangkut persoalan karyawan. Akan tetapi bagi pemimpin spiritual, kasih sayang sesama justru merupakan cara di sebuah organisasi.

5) Keterbukaan menerima perubahan

Pemimpin spiritual berbeda dengan pemimpin pada umumnya. Ia tidak elergi dengan perubahan dan juga bahkan penikmat kemapanan. Pemimpin spiritual memiliki rasa hormat bahkan rasa senang dengan perubahan yang menyentuh diri mereka yang paling dalam sekalipun.

Menurut Steers dan Porter dalam (Kusumo, 2006) terdapat faktor-faktor dalam meningkatkan kepemimpinan spiritual, yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi (meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai-nilai personal).
- 2) Karakteristik pekerjaan (meliputi tantangan pekerjaan, identitas tugas, umpan balik dan lingkungan kerja)
- 3) Karakteristik organisasi (meliputi desentralisasi dan otonomi tanggung jawab, partisipasi aktif karyawan dan hubungan atasan dan bawahan).

2.1.1.4 Indikator Kepemimpinan Spiritual

Menurut (Fry, 2003) indikator dalam kepemimpinan spiritual yaitu :

- 1) *Vision*, merupakan bagian terpenting yang menarik perhatian untuk melihat apa yang diinginkan oleh organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang.

- 2) *Altruistic*, didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri sendiri dan sesama.
- 3) *Hope/faith*, *hope* merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang dipenuhi. Orang yang memiliki kepercayaan atau harapan memiliki tujuan kemana mereka akan pergi, dan bagaimana cara mencapainya, mereka akan dapat menghadapi perlawanan, pertahanan, penderitaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Muafi (2003) terdapat tiga indikator yang terdapat dalam kepemimpinan spiritual terdiri dari: a) akidah, b) ibadah, c) muamalat berpengaruh signifikan terhadap kinerja religious.

2.1.2 Spiritualitas Ditempat Kerja

2.1.2.1 Pengertian Spiritualitas Ditempat Kerja

Robbins, (2013) menjelaskan bahwa Spiritualitas ditempat kerja menyadari bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Menurut Neck dan Milliman dalam (Litzsey, 2003) spiritualitas di tempat kerja adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan juga merupakan sebuah proses menghidupkan nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang. Spiritualitas ditempat kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing dimasa sekarang ini (Nurtjahjanti, 2010).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Spiritualitas Di Tempat Kerja

Menurut (Plowman & Smith, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi spiritualitas ditempat kerja adalah Pekerjaan yang bermakna; rasa komunitas dan

penegakan nilai-nilai organisasi yang dilandasi hati nurani, dan perasaan yang nyaman, bebas, dan mengalami perkembangan pribadi, didukung oleh kepedulian organisasi untuk mempertemukan kepentingan organisasi dengan kepentingan individu, dan memberdayakan karyawan.

Menurut Milliman (2003) ada dua faktor-faktor yang mempengaruhi spiritualitas ditempat kerja yaitu:

- 1) Pentingnya kejelasan dan arah pernyataan visi-misi dan nilai-nilai organisasi sehingga para karyawan dapat menilai secara personal mengenai kecocokan nilai dalam dirinya dengan tujuan organisasi.
- 2) Pentingnya membangun iklim yang menyenangkan sehingga karyawan melihat bahwa organisasi memiliki nilai yang baik sehingga pada akhirnya mereka merasa masa depan baik pula bersama rekan kerja dan organisasi tempat mereka bernaung.

2.1.2.3 Manfaat Spiritualitas Ditempat Kerja

Petchsawang & Duchon, (2012) telah menunjukkan bahwa ada beberapa manfaat spiritualitas ditempat kerja :Membantu mengurangi stress, meningkatkan kreativitas karyawan, meningkatkan penyelesaian masalah. Spiritualitas di tempat kerja memiliki manfaat diantaranya sebagai berikut (Krishnakumar & Neck, 2002) :

- 1) Intuisi dan kreativitas

Spiritualitas dapat membantu individu untuk memperluas batas kesadarannya melampaui batas normal, yang menyebabkan meningkatkan intuisi dan kreativitas. Intuisi dan kreativitas bisa menjadi alat yang ampuh dalam pemecahan masalah.

2) Kejujuran dan kepercayaan

Membina dan kepercayaan merupakan dua hal yang memiliki peran penting dalam kinerja organisasi untuk kedepannya. Banyak organisasi berbasis spiritual menjadikan kejujuran sebagai fokus utama mereka.

3) Pemenuhan pribadi

Membina spiritualitas akan menyebabkan karyawan merasa puas atau terpenuhi saat mereka mulai bekerja. Hal tersebut akan menghasilkan tingkat pemenuhan pribadi dan semangat kerja yang tinggi.

4) Komitmen

Komitmen mempunyai dua faktor yang berhubungan dengan ekspresi komitmen sebagai sebuah organisasi. Faktor yang pertama yaitu faktor pribadi dimana faktor tersebut merupakan faktor yang berasal dari dalam individu. Faktor yang kedua adalah faktor situasional.

5) Kinerja organisasi

Organisasi yang mendorong spiritualitas dapat mengalami peningkatan kinerja organisasi. Spiritualitas diakui sebagai salah satu dimensi penting kepribadian manusia.

Spiritualitas di tempat kerja dapat memberikan manfaat bagi kepemimpinan dan organisasi, sebagai Tempat Kerja spiritualitas mampu memberikan kontribusi secara signifikan melalui peningkatan kinerja, omset yang lebih rendah, produktivitas yang lebih tinggi dan berbagai kriteria lain organisasi efektivitas (Jufrizen, 2018).

2.1.2.4 Indikator Spiritualitas Di Tempat Kerja

Ashmos & Duchon, (2000) terdapat indikator dalam spiritualitas di tempoat kerja, yaitu:

- 1) Merasa terhubung dengan misi organisasi
- 2) Merasa bergerak dengan tujuan-tujuan organisasi
- 3) Merasakan adanya masa depan yang lebih baik dengan rekan kerja
- 4) Merasakan bahwa organisasinya memiliki *conscience* /hati nurani yang bertuang dalam tujuan dan pengelolaan organisasi.
- 5) Memahami makna pribadi (belajar dan berkembang) yang diberikan oleh pekerjaan.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Jufrizen, (2018) menyatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu untuk mengetahui dan mematuhi organisasi. Komitmen organisasi pada dasarnya menekankan hubungan antara karyawan dan unit kerja yang dapat menyebabkan sikap sebagai rasa keterikatan filsafat atau unit kerja, di mana karyawan akan berpegang teguh sepenuh hati dan berjanji untuk melaksanakan tugas yang harus dilakukan dengan cara kepatuhan yang telah ditentukan oleh sekelompok orang atau badan terikat dalam wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (Jufrizen et al., 2019).

Menurut (Mathis & Jackson, 2011) komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mempercayai dan menerima tujuan-tujuan organisasi serta tidak akan meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen adalah pengaruh paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak hadir lagi (McShane & Glinow, 2018).

Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat kerja karyawan tersebut Menurut (Greenberg & Baron, 2003). Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi Menurut (Luthans, 2006).

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Terdapat banyak yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi, namun secara umum faktor tersebut bisa dikelompokkan kedalam 3 kategori faktor yaitu faktor personal, organisasi dan non organisasi (Sopiah, 2008) :

1) Faktor Personal

a) Usia

Usia merupakan salah satu faktor personal yang kemungkinan besar memiliki hubungan dengan Komitmen organisasi. Semakin tua usia akan makin kecil kemungkinan berhenti dari pekerjaan, dengan makin tuanya para pekerja makin sedikit kesempatan tersedianya alternative pekerjaan.

b) Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor demografi yang berhubungan dengan komitmen.

c) Status Perkawinan

Tidak banyak studi untuk menarik kesimpulan mengenai dampak status perkawinan terhadap beberapa variabel sikap kerja karyawan.

d) Masa Kerja

Masa kerja merupakan pengalaman kerja karyawan, yang meliputi lama waktu bekerja.

e) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen.

f) Status Perkawinan

Status perkawinan merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh secara signifikan pada tingkat komitmen dan keluar masuknya karyawan.

2) Faktor Organisasi

Merupakan sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan yang berasal dari organisasi yang meliputi :

a) Karakteristik pekerjaan misalnya ruang lingkup pekerjaan

b) Karakteristik struktur yang meliputi supervisi dan konsisten tujuan organisasi.

c) Variabel karakteristik dan faktor struktural.

3) Faktor Non Organisasi

Faktor non organisasi yang merupakan faktor yang berasal dari luar organisasi, antara lain adanya ketersediaan alternative pekerjaan lainnya.

Menurut Steers dalam (Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1) Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.

- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara-cara pekerjaan lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Van Dyne, Graham, & Dienesch (1994) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi berdasarkan pendekatan multidimensional, yaitu:

- 1) Personal factors

Ada beberapa faktor personal yang mempengaruhi latar belakang pekerja, sikap dan nilai serta kebutuhan instrinsik pekerjaan.

- 2) Situational factors

- a) *Workplace values*, pembagian nilai merupakan komponen yang penting dalam setiap hubungan atau perjanjian.

- b) *Subordinate-supervisor interpersonal relationship*, perilaku dari supervisor merupakan suatu hal yang mendasar dalam menentukan tingkat kepercayaan interpersonal dalam unit pekerjaan.

- c) *Job characteristic*, karakteristik pekerjaan yang dapat meningkatkan perasaan individu terhadap tanggung jawabnya, dan ketertarikan terhadap organisasi.

- d) *Organizational support*. Ada hubungan signifikan antara komitmen pekerjaan dan kepercayaan pekerja terhadap keterkaitan dengan organisasinya.

3) Positional factors

- a) *Organizational tenure*, beberapa penelitian menyebutkan adanya hubungan antara masa jabatan dan hubungan pekerja dan organisasi.
- b) *Hierarchical job*, level penelitian menunjukkan bahwa status social ekonomi menjadi satu-satunya prediktor yang kuat dalam komitmen organisasi.

2.1.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mayer & Allen dalam (Darmawan, 2013) terdapat 3 faktor atau indikator yang menjadi pengaruh komitmen organisasi, yakni sebagai Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, memiliki kehendak yang sangat kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, keinginan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi.

Menurut Lincoln dan Bashaaw dalam (Sopiah, 2008) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- 1) Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- 3) Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel terikat (kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasi) terhadap variabel bebas (variabel intervening).

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

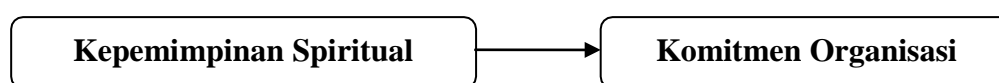
Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bagian sangat penting dari manajemen, tetapi bukan semuanya. Dalam hal ini manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pemimpin ialah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan baik.

Kepemimpinan Spiritual memiliki efek positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Kepemimpinan Spiritual memiliki positif dan berpengaruh signifikan terhadap spiritualitas tempat kerja, Kepemimpinan Spiritual memiliki positif dan berpengaruh signifikan pada kelangsungan hidup spiritual, Workplace Spirituality memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasidan spiritual hidup memiliki efek positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Jufrizen, 2019)

Kepemimpinan spiritual berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi. Penerapan kepemimpinan spiritual membuat karyawan untuk tetap bekerja di Radar Madiun walaupun dengan durasi bekerja *fulltime* dan *deadline*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Jufrizen (2018) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap komitmen

organisasi karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini berarti bahwa dengan menerapkan kepemimpinan spiritual yang baik untuk mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Scott & Tweed, 2016), (Usman & Denmark, 2010) dan (Arshad & Abbasi, 2014) menyimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi (Jufrizen et al., 2018).



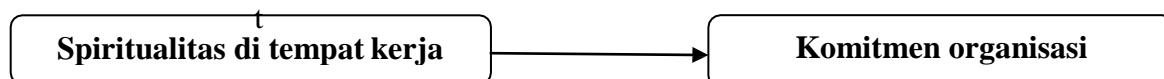
Gambar 2.1
Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap
Komitmen Organisasi

2.2.2 Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Spiritualitas di tempat kerja salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Spiritualitas juga dipertimbangkan karena merupakan bagian penting dan tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kepribadian individu. Nurtjahjanti (2010) menjelaskan bahwa spiritualitas dalam pekerjaan adalah mengespresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan serangkaian nilai pribadi yang dipegang oleh seorang karyawan. Spiritualitas di tempat kerja merupakan aspek sangat penting perusahaan untuk dapat bersaing di masa sekarang ini.

Hasil pengujian hipotesis menyarankan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahwa tingkat tinggi spiritualitas di tempat kerja dapat

meningkatkan komitmen organisasi. Hasil ini konsisten dengan (Rego & Cunha, 2008), (Khanifar, 2010) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi (Jufrizen, 2018).

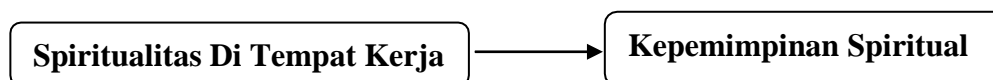


Gambar 2.2
Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Sebagai
Terhadap Komitmen Organisasi

2.2.3 Pengaruh Spritualitas yang memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap Spiritualitas Di Tempat Kerja.

Berbagai penelitian terdahulu mengatakan pengaruh kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap sikap dan perilaku karyawan secara perorangan seperti meningkatkan spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja harus dimulai dengan pengakuan bahwa setiap orang memiliki kehidupan pribadi dan kehidupan luar, dan bahwa pengembangan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kehidupan yang lebih eksternal bermakna dan lebih produktif (Jufrizen, 2019).

Bersasarkan hasil penelitian (Reave, 2005) menunjukkan adanya konsistensi yang jelas antara nilai-nilai dan praktik spiritual dengan keefektifan kepemimpinan. nilai-nilai yang dianggap sebagai *Spiritual ideal*, seperti integrasi, kejujuran, dan rendah hati telah terbukti sebagai dampak keberhasilan kepemimpinan.

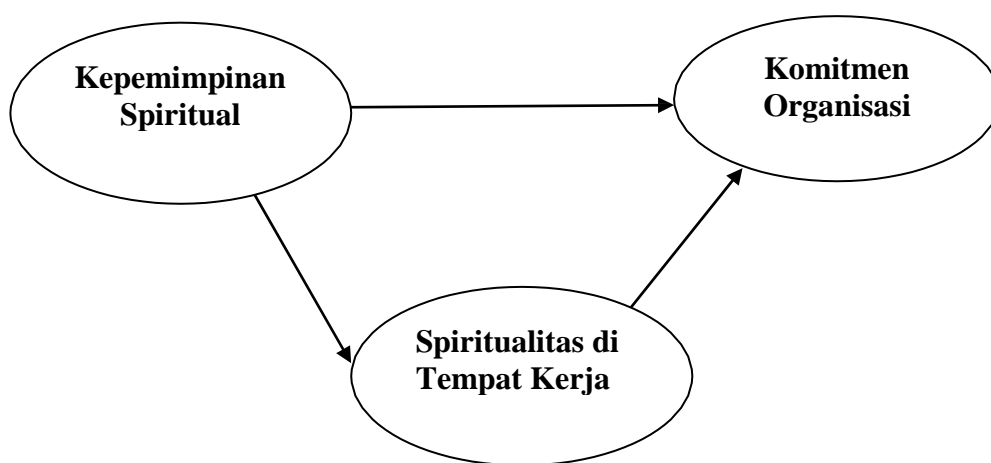


Gambar 2.3
Pengaruh Spiritualitas Yang Memediasi Kepemimpinan Spiritual
Terhadap Spiritualitas Di Tempat Kerja

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Komitmen Organisasi

Berbagai penelitian terdahulu mengatakan pengaruh spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan secara perorangan seperti meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, kebahagiaan, motivasi, kepemimpinan dan organisasi.

Paradigma spiritual pada dasarnya mengakui orang bekerja bukan hanya dengan tangan mereka, tetapi juga hati dan jiwa mereka (Ashmos & Duchon, 2000). (Faouri, 2014) mengutip pendapat (Sparrow & Knight, 2006) menyatakan bahwa atribut yang dibutuhkan organisasi dari manajer dan karyawan di abad 21 adalah bahwa orang-orang yang membawaseluruh diri mereka untuk bekerja bukan hanya sekedar otot dan otak mereka.



Gambar 2.4
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT PLN Persero Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
2. Spiritualitas di tempat Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT PLN Persero Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
3. Spiritualitas memediasi pengaruh Kepemimpinan Spiritualitas Terhadap Spiritualitas di Tempat kerja pada Pada PT PLN Persero Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
4. Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Berpengaruh Secara Bersama-Sama Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT PLN Persero Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikan bahwa adanya pengaruh antar variabel bebas (Kepemimpinan Spiritual X1) dan variabel (spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel intervening X2) dan variabel terikat (komitmen organisasi Y). Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *asosiatif* dan *kuantitatif*, pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variabel). Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data. Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2016) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Menurut (Sugiyono, 2016) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian,

analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang komitmen organisasi sedangkan variabel bebasnya adalah kepemimpinan spiritual dan spiritualitas ditempat kerja sebagai variabel intervening.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk tentang baga imana cara mengukur suatu variabel. Menurut Sugiyono (2010) defenisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Dalam penelitian ini defenisi operasional yang diukur tiga variabel yaitu *Kepemimpinan Spiritual* sebagai variabel independen terhadap *Komitmen Organisasi* sebagai variabel tergantung dan *Spiritualitas di tempat kerja* sebagai variabel intervening. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini adalah meliputi :

3.2.1 Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian).

Tabel 3.1
Indikator Kepemimpinan Spiritual

No	Indikator	No. Item
1	Kepercayaan	1,2
2	Harmonis	3,4
3	Kepedulian dan apresiasi	5,6

(Sumber: (Fry, 2003)

3.2.2 Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja adalah dimana seseorang mengalami kegembiraan dan makna dalam pekerjaannya, merupakan tempat dimana spiritualitas lebih menonjol.

Tabel 3.2
Indikator Spiritualitas di Tempat Kerja

No	Indikator	No. Item
1	Merasa terhubung dengan misi organisasi	1,2
2	Merasa bergerak dengan tujuan-tujuan organisasi	3,4
3	Merasakan adanya masa depan yang lebih baik dengan rekan kerja	5,6
4	Merasakan bahwa organisasinya memiliki <i>conscience</i> hati nurani yang bertuang dalam tujuan dan pengelolaan organisasi	7,8
5	Memahami makna pribadi (belajar dan berkembang) yang diberikan oleh pekerjaan	9,10

Sumber : (Ashmos & Duchon, 2000)

3.2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan organisasi tempat seseorang bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Tabel 3.3
Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator	No. Item
1	Affective Commitment	1,2
2	Normative Commitment	3,4
3	Continuance Commitment	5,6

Sumber: (Sopiah, 2008)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN Unit Induk Wilayah Sumatera Utara di jalan KL Yos Sudarso No.284, Glugur kota, Medan Barat, Kota Medan Sumatera Utara

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan februari 2020 sampai maret 2020. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.4
Skedul Rencana Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
		Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■												
2	Riset Awal					■	■	■	■								
3	Pembuatan Skripsi									■	■	■	■				
4	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
5	Seminar Skripsi													■	■	■	■
6	Riset Akhir																
7	Penyusunan Skripsi																
8	Bimbingan Skripsi																
9	Siding Meja Hijau																

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

(Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT PLN Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 189 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apabila populasi lebih sedikit maka sampel di ambil dari seluruh populasi yang ada untuk keakuratan data. Penggunaan sebuah populasi yang menjadi sampel yang disebut sampel jenuh.

Umar (2003) menyatakan bahwa berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat menggunakan rumus slovin. Jika populasi (N) sebanyak 189 orang dan taraf kesalahan (e) sebesar 5% maka besarnya sempel (n) adalah 128 orang. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah menggunakan penarikan *proportionate stratified random sampling*.

Berikut Rumus Slovin :

$$n = N(1+Ne^2)$$

(Sujarweni, 2014)

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah total populasi

e = Batas toleransi error

Tabel 3.5
Jumlah Sampel

NO	Bagian	Populasi	Sampel
1	Bagian Sdm dan Umum	40	28
2	Bagian Distribusi	30	21
3	Bagian Niaga dan Pelayanan Pelanggan	32	22
4	Bagian Keuangan	27	19
5	Bagian DAL K3L	10	7
6	Biro LAKSDA	6	4
7	Perencanaan dan Pengadaan	4	3
8	Unit Induk Wilayah Sumatera Utara	5	4
Total		168	118

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan kendala atau konsistensi (reabilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (*interview*), merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah responden nya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak PT PLN Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.
2. Angket (*quisioner*), merupakan pernyataan/pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat

digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak dalam memperoleh karyawan pada PT PLN Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

3. Studi dokumentasi, merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yang diteliti.

Menurut (Juliandi et al., 2015) merupakan pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak dalam memperoleh karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Lembar kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”. Setiap jawaban diberi bobot nilai :

Tabel 3.6
Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang setuju	3
4	TS	Tidak setuju	2
5	STS	Sangat tidak setuju	1

Sumber:(Juliandi et al., 2015)

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau diteliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah

Sumatera Utara. Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada karyawan PT PLN Persero Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

n	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i^2$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$\sum y_i^2$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali sampel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasi nya.

- 1) Suatu item instrument dapat dikatakan valid apabila nilai kolerasinya $(r) \geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$.
- 2) Suatu item instrument dapat dikatakan tidak valid apabila nilai kolerasi $(r) \leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \geq 0,05$.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reliabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan

Instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument ini maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach*

Alpha dengan rumus :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

r = reabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = jumlah varians butir

Σi^2 = varians total

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reabilitas (*cronbach's Alpha*) $> 0,6$.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan menggunakan model *Metode Analisis Jalur (Path Analysis)* dengan bantuan Smart PLS versi 3. Pertimbangan peneliti dalam menggunakan PLS karena PLS dapat digunakan untuk melakukan konfirmasi teori (*theoretical testing*) dan merekomendasikan hubungan yang belum ada dasar teorinya (*eksploratori*) dan PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksi dan indikator formatif. Model analisis jalur semua variabel laten (variabel yang tidak dapat diketahui kuantitasnya secara langsung) dalam PLS terdiri dari 3 (tiga) set hubungan yaitu : *Inner model*, *Outer model* dan *Weight relation* (Ghozali, 2008). Menurut Juliandi (2018) analisis data kuantitatif adalah analisis terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumusan dibawah ini :

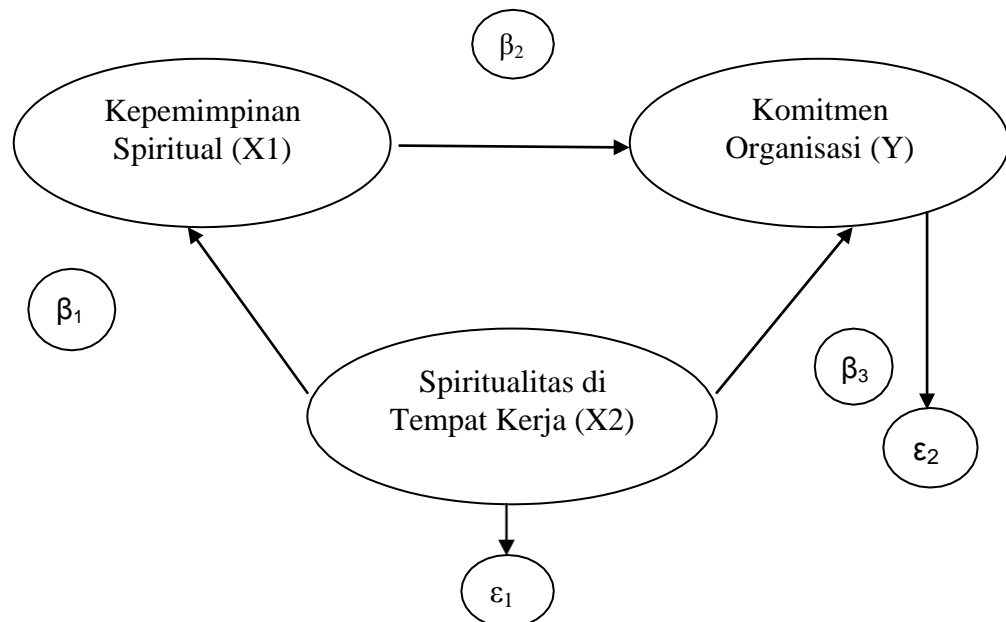
3.7.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. *Path analysis* merupakan teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda apabila variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung (Rutherford & Choe, 1993).

3.7.2 Persamaan Struktur dan Diagram Jalur

Langkah awal penerapan model analisis jalur adalah merumuskan persamaan struktural dan diagram jalur. Kemudian dilanjutkan dengan perumusan pengaruh antar variabel yang dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu pengaruh

langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Pengaruh langsung adalah pengaruh satu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang tanpa melalui variabel endogen lain, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah pengaruh satu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang terjadi melalui variabel lain yang terdapat dalam satu model kausalitas yang sedang dianalisis. Pengaruh total adalah jumlah dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Adapun model diagram jalur penelitian ini berdasarkan paradigma hubungan antara variabel adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1
Model Analisis Jalur (Path Analysis)

Keterangan :

X1 = Kepemimpinan spiritual

Y = Komitmen Organisasi

X2 = Spiritualitas di tempat kerja

1. Pengaruh langsung : X1 X2 →
X1 → Y

$$X2 \rightarrow Y$$

2. Pengaruh tidak langsung : $X1 \rightarrow Y$ melalui $X2$

Menurut (Juliandi et al., 2015) langkah-langkah untuk menganalisis data dalam analisis jalur adalah sebagai berikut:

- 1) Menghitung parameter (nilai koefisien-koefisien) dalam model analisis jalur
 - Koefisien regresi model persamaan I (β_1) dan koefisien jalur dengan residual II (ε_1).
 - Koefisien regresi model persamaan II (β_2 dan β_3) dan koefisien residual II (ε_2).
- 2) Analisis data/pengujian hipotesis:
 - Analisis pengaruh langsung $X1$ terhadap $X2$
 - Analisis pengaruh langsung $X1$ terhadap Y
 - 1.5 Analisis pengaruh langsung $X2$ terhadap Y
- 3) Analisis pengaruh tidak langsung, tidak langsung $X1$ dan Y melalui $X2$. Koefisien pengaruh tidak langsung dan total :
 - Pengaruh langsung (*direct effect*) $X1$ ke $X2$: dilihat dari perkalian nilai koefisien regresi $X1$ terhadap $X2$.
 - Pengaruh tidak langsung (*direct effect*) $X1$ ke Y melalui $X2$: dilihat dari perkalian antara koefisien regresi $X1$ terhadap Y melalui $X2$ dengan nilai koefisien, pengaruh tidak langsung.
 - Pengaruh total (*direct effect*) $X1$ ke Y melalui $X2$: dilihat dari nilai langsung, pengaruh tidak langsung.

3.7.3 Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis ini akan di analisis menggunakan smartPLS 3 untuk menguji hubungan antar variabel. PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian (Ghozali, 2008) Terdapat enam langkah yang akan ditempuh, yaitu : (1) Spesifikasi model, membuat inner model yang menggambarkan hubungan penelitian ini pendugaan-pendugaan parameter dilakukan dengan melihat nilai Weight Estimate dan nilai Part Estimate (Hartono, 2011), (2) membuat diagram jalur. Menurut (Purwohandoko, 2009), hasil perancangan dari inner model dan outer model selanjutnya dapat dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.

Ada dua hal yang perlu dilakukan antara lain menyusun model struktural yaitu menghubungkan antara variabel laten baik endogen maupun eksogen dan variabel eksogen dengan indikator, (3) konversi diagram jalur ke dalam persamaan setelah model dikembangkan sebuah diagram jalur , selanjutnya diagram jalur di konversikan ke dalam model persamaan yang spesifik, sehingga dapat diketahui berapakah nilai dan besar pengaruh di antara variabel laten dan indikatornya. (4) pendugaan terhadap parameter setelah model di spesifikasikan secara lengkap ke dalam persamaan, langkah berikutnya adalah melakukan pendugaan terhadap parameter dari variabel endogen (Y) dan variabel eksogen (X). Pendugaan parameter bertujuan mengestimasi model teoritis yang dibangun

dengan mengukur kebaikan model pada jenjang variabel laten dan parameter yang di estimasi atau indikatornya.

3.7.4 Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit

- a. Evaluasi model pengukuran refleksi (Outer Model) bertujuan untuk mengukur skor yang di nilai berdasarkan korelasi yang dihitung dengan convergent validity, discriminant validity dan composite reliability model konstruk dimana harus di ukur lagi menggunakan Q square predictive relevance untuk menilai seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya (Solimun, 2010).
- b. Evaluasi model pengukuran struktural (Inner Model) ditentukan berdasarkan nilai R-square atau koefisien determinasi dari variabel laten. R-square yang diperoleh merupakan nilai sebuah pekerjaannya untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
- c. Pengujian hipotesis, dilakukan dengan metode resampling memungkinkan berlakunya data bebas distribusi, tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar.

3.7.5 Tahapan-Tahapan Analisis Data *Pertial Least Square* (PLS)

- a. Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel intervening adalah sebagai berikut : 1) Analisis model pengukuran (outer models) : a) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity), b) Validitas diskriminan ; 2) Analisis model pengukuran (inner models) : a) R-square, b) F-square, c) pengujian hipotesis, yakni pengaruh langsung (direct effect), d) pengaruh tidak langsung (indirect effect), d) pengaruh total (total effect).

- b. Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel moderator adalah sebagai berikut : 1) Analisis model pengukuran (outer models) : a) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity), b) validitas diskriminasi (discriminant validity) ; 2) Analisis model pengukuran (inner models) : a) R-square, b)F-square, c) pengujian hipotesis, d) pengaruh variabel interaksi (Juliandi, 2018).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan Spiritual (X1), 10 pertanyaan untuk variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X2) dan 6 pertanyaan untuk variabel Komitmen Organisasi (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 118 orang pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pertanyaan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan.

Tabel 4.2
Data Identitas Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekwensi	Persentase
1. Jenis Kelamin	1. Laki-laki	58	49,2%
	2. Perempuan	60	50,8%
	TOTAL	118	100%
2. Usia	1. < 30 tahun	36	30,5%
	2. 31-40 tahun	49	41,5%
	3. 41-50 tahun	18	15,2%
	4. > 50 tahun	15	12,8%
	TOTAL	118	100%
3. Pendidikan	1. SLTP/SLTA	3	2,5%
	2. D3	39	33,1%
	3. S1	58	49,15%
	4. S2	18	15,25%
	5. S3		
	TOTAL	118	100%
4. Masa Kerja	1. 1-10 tahun	49	41,5%
	2. 11-20 tahun	52	44,1%
	3. 21-30 tahun	12	10,2%
	4. 31-40 tahun	5	4,2%
	TOTAL	118	100%
5. Status Perkawinan	1. Sudah Menikah	99	83,9%
	2. Belum Menikah	19	16,1%
		118	100%

Dapat dilihat dalam tabel IV.2 hasil perhitungan persentase dari data responden, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang tersebar adalah perempuan (50,8%) dan yang terkecil adalah laki-laki (49,2%). Selanjutnya dilihat dari usia, responden terbesar adalah 31-40 tahun sebesar (41,5%) dan yang terkecil adalah lebih 50 tahun sebesar (4,2%). Pada tingkat pendidikan, responden terbesar adalah S1 sebesar (49,15%).

(49,15%) dan yang terkecil adalah SLTP/SLTA sebesar (2,5%). Pada tingkat masa kerja, responden yang terbesar adalah masa kerja 11-20 tahun sebesar (44,1%) dan yang tekecil adalah 31-40 tahun sebesar (4,2%). Selanjutnya identitas responden dilihat dari status perkawinan yang terbesar adalah sudah menikah sebesar (83,9%) dan yang terkecil adalah belum menikah sebesar (16,1%).

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel 4.3
Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan Spiritual (X1)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	18	15,2	90	76,2	10	8,4	0	0	0	0	118	100
2.	28	23,7	76	64,4	14	11,8	0	0	0	0	118	100
3.	26	22,0	76	64,4	14	11,8	2	1,6	0	0	118	100

Dari data dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban pertama mengenai pemimpin memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan memimpin perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 90 orang dengan persentase 76,2.
2. Jawaban kedua mengenai saling menghargai perbedaan keyakinan pemimpin dengan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 orang dengan persentase 64,4.

3. Jawaban ketiga mengenai pemimpin mempunyai apresiasi yang baik dengan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 orang dengan persentase 64,4.

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	38	32,2	75	63,5	5	4,2	0	0	0	0	118	100
2.	19	16,1	86	72,8	13	11,0	0	0	0	0	118	100
3.	24	20,3	86	72,8	8	6,7	0	0	0	0	118	100
4.	38	32,2	74	62,7	6	5,0	0	0	0	0	118	100
5.	28	23,7	82	69,4	8	6,7	0	0	0	0	118	100

Dari data di atas dapat diuraikan :

- Jawaban pertama mengenai saya merasa bagian keluarga pada perusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 75 orang dengan persentase 63,5.
- Jawaban kedua mengenai saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 86 orang dengan persentase sebanyak 72,8.
- Jawaban ketiga mengenai saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 86 orang dengan persentase 72,8.
- Jawaban keempat mengenai saya saling menghargai perbedaan kepercayaan dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74 orang dengan persentase 62,7.

5. Jawaban kelima mengenai organisasi saya menaruh perhatian tentang meningkatkan atau tidaknya semangat saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 82 orang dengan persentase 69,4.

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Pe	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	18	15,2	50	42,3	29	24,5	21	17,7	0	0	118	100
2.	23	19,4	58	49,1	19	16,1	18	15,2	0	0	118	100
3.	31	26,2	52	44,0	19	16,1	16	13,5	0	0	118	100

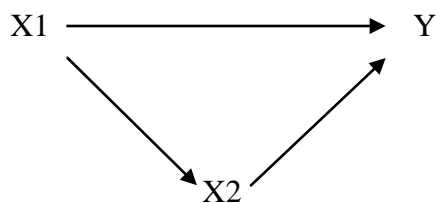
Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Jawaban pertama mengenai saya merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang dengan persentase 42,3.
- Jawaban kedua mengenai saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang dengan persentase 49,1.
- Jawaban ketiga mengenai sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang dengan persentase 44,0.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Model hubungan ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.1 Model Hubungan Analisis Jalur dengan Variabel Intervening

Pada penelitian ini ditetapkan level signifikan sebesar 5%. Pengujian hipotesis didasarkan pada dasar pengembalian keputusan, dimana dalam penelitian ini dasar pengembalian keputusan diperoleh dengan membandingkan antara *p-value* dengan *alpha* (tingkat kesalahan) sebesar 5% atau 0,05. nilai *p-value* akan diperoleh dari output pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS.

4.2.2 Analisis Partial Least Square Ber-variabel Intervening

4.2.2.1 Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analyst (Outer Model)*

a. Construct Reliability and Validity

1) Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 4. 6 Hasil *Composite Reliability*

	<i>Composite Realiability</i>
Kepemimpinan Spiritual	0.815
Komitmen Organisasi	0.846
Spiritualitas di Tempat Kerja	0.823

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- a) Variabel kepemimpinan spiritualitas adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kepemimpinan spiritualitas adalah $0.815 > 0.6$.
- b) Variabel komitmen organisasi adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* komitmen organisasi adalah $0.846 > 0.6$.
- c) Variabel spiritualitas di tempat kerja adalah reliabel, karena *composite reliability* spiritualitas di tempat kerja adalah $0.823 > 0.6$.

2) *Avarange Variance Extracted (AVE)*

Avarange Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4. 7 Hasil *Average Variance Extracted*

	AVE
Kepemimpinan Spiritual	0.604
Komitmen Organisasi	0.654
Spiritualitas di Tempat Kerja	0.485

Sumber : diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut :

- a) Variabel kepemimpinan spiritual adalah reliabel, karena nilai AVE kepemimpinan spiritual adalah $0.604 > 0.5$.
- b) Variabel komitmen organisasi adalah reliabel, karena nilai AVE komitmen organisasi adalah $0.654 > 0.5$.
- c) Variabel spiritualitas di tempat kerja adalah tidak reliabel, karena nilai AVE spiritualitas di tempat kerja adalah $0.485 < 0.5$.

b) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heteroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0,90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

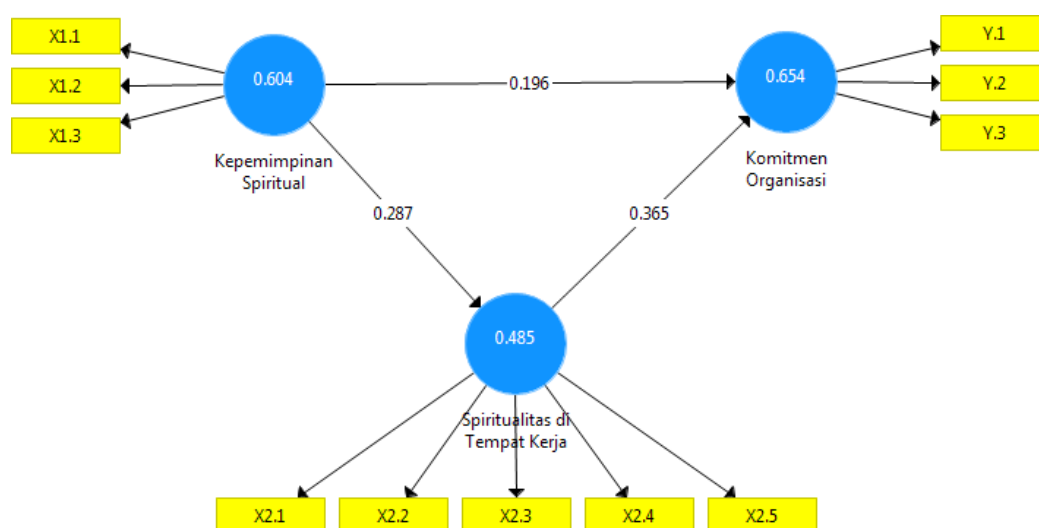
Tabel 4. 8 *Discriminant Validity*

	<i>Discriminant Validity</i>		
	Kepemimpinan Spiritual	Komitmen Organisasi	Spiritualitas di Tempat Kerja
Kepemimpinan Spiritual			
Komitmen Organisasi	0.367		
Spiritualitas di Tempat Kerja	0.386	0.554	

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotroit Ratio* (HTMT) adalah sebagai berikut :

- a) Variabel kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi nilai HTMT $0.367 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- b) Variabel kepemimpinan spiritual terhadap spiritualitas di tempat kerja nilai HTMT $0.386 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- c) Variabel komitmen organisasi terhadap spiritualitas di tempat kerja nilai HTMT $0.554 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).



Gambar 4. 2 *Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model*

4222 Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

a. *Path Coefficient*

Melihat signifikan pengaruh antara konstruk dapat dilihat dan koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikan *path coefficient* dapat dilihat dari 1 test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*.

1) **R-Square**

R-Square adalah ukuran variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juliandi, 2018).

Kriteria dari R-square menurut Juliandi (2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai R² (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat).
- 2) Jika nilai R² (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang).
- 3) Jika nilai R² (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk).

Tabel 4. 9 R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Komitmen Organisasi	0.213	0.196
Spiritualitas di Tempat Kerja	0.082	0.072

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan pengujian nilai R-Square pada komitmen organisasi adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.196. Artinya kemampuan variabel kepemimpinan spiritual dengan spiritualitas di tempat kerja dalam menjelaskan komitmen organisasi adalah 19.6%. Dengan demikian, model tergolong lemah (buruk). Sedangkan pengujian R-Square pada spiritualitas di tempat kerja adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.072. Artinya variabel kepemimpinan spiritual dengan komitmen organisasi dalam menjelaskan spiritualitas di tempat kerja adalah 0.072%. Dengan demikian, model tergolong lemah (buruk).

2) F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria F-Square menurut Juliandi (2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $F^2 = 0.02$ → efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Jika nilai $F^2 = 0.15$ → efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

3. Jika nilai $F_2 = 0.35 \rightarrow$ efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4. 10 F-Square

	Kepemimpinan Spiritual	Komitmen Organisasi	Spiritualitas di Tempat Kerja
Kepemimpinan Spiritual		0.045	0.089
Komitmen Organisasi			
Spiritualitas di Tempat Kerja		0.155	

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel komitmen organisasi terhadap kepemimpinan spiritual memiliki nilai $F_2 = 0.045$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Variabel komitmen organisasi terhadap spiritualitas di tempat kerja memiliki nilai $F_2 = 0.155$. Maka terdapat efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 3) Variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap kepemimpinan spiritual memiliki nilai $F_2 = 0.089$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

3) Direct Effect

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Nilai probabilitas/signifikan (P-Value) :

- a. Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan.

b. Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan

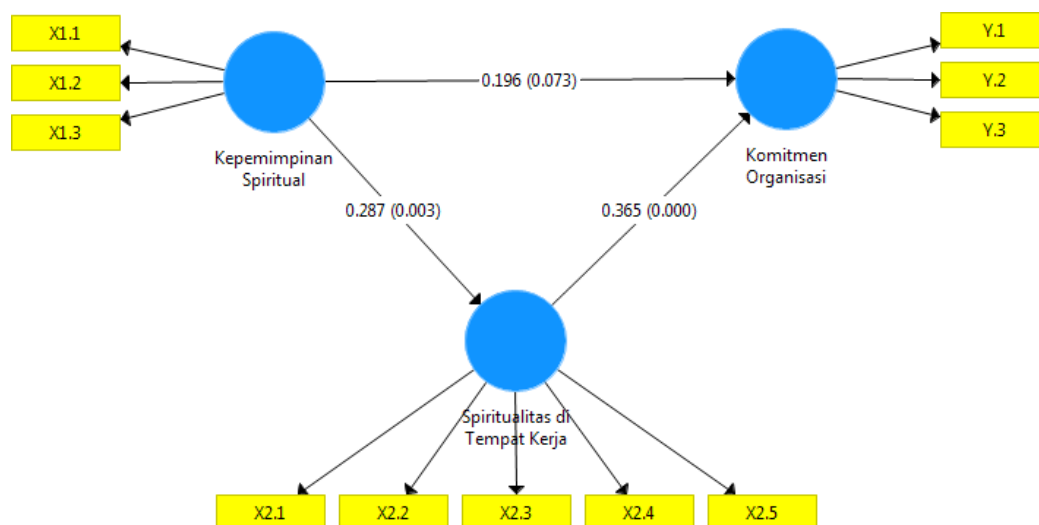
Tabel 4.11 Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Kepemimpinan Spiritual→Komitmen Organisasi	0.196	0.204	0.109	1.797	0.073
Kepemimpinan Spiritual→Spiritualitas di Tempat Kerja	0.287	0.315	0.097	2.963	0.003
Spiritualitas di Tempat Kerja→Komitmen Organisasi	0.365	0.375	0.094	3.902	0.000

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur 0.196 dan P-Value 0.073 (>0.05). Artinya memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan.
- 2) Variabel kepemimpinan spiritual terhadap spiritualitas di tempat kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.287 dan P-Value 0.003 (<0.05). Artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 3) Variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur 0.365 dan P-Value 0.000 (<0.05). Artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.



Gambar 4.3 T-Value Inner dan Outer Model

4) Indirect Effect

Analisis indirect effect berguna untuk menguji analisis hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

Kriterianya :

- Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung.
- Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Tabel 4.12 Indirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Kepemimpinan Spiritual→Spiritualitas di Tempat Kerja→Komitmen Organisasi	0.105	0.118	0.046	0.262	0.024

Sumber: Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan nilai indirect effect pada table di atas adalah Pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi dimediasi spiritualitas di tempat kerja adalah 0.105 dengan P-value $0.24 < 0.05$, maka spiritualitas di tempat kerja memediasi pengaruh kepemimpinan spiritualitas terhadap komitmen organisasi.

5) Total Effect

Total effect merupakan total dari direct effect dan inderect effect.

Tabel 4.13 Total Effect

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STERR)	P-Value
Kepemimpinan Spiritual→Komitmen Organisasi	0.300	0.321	0.106	2.823	0.005
Spiritualitas di Tempat Kerja→Komitmen Organisasi	0.287	0.315	0.097	2.963	0.003
Spiritualitas di Tempat Kerja→Kepemimpinan Spiritual	0.365	0.375	0.094	3.902	0.000

Sumber: Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan nilai total effect sari table di atas adalah sebagai berikut :

- *Dirrect effect* (kepemimpinan spiritual→komitmen organisasi) yaitu 0.196 + *indirrect effect* (kepemimpinan spiritual→spiritualitas di tempat kerja→komitmen organisasi) yaitu $0.105=0.301$. (Pada *output SmartPLS tertera* 0.300).

Artinya, total efek untuk hubungan kepemimpinan spiritual, spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi adalah sebesar 0.300.

4.3 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada dua (2) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis pengaruh langsung menunjukkan bahwa Kepemimpinan Spiritual berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini terlihat jelas dari hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.196 nilai P-Value 0,073 ($<0,05$). Artinya, ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara Kepemimpinan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini berarti bahwa dengan menerapkan kepemimpinan spiritual yang baik untuk mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Scott & Tweed, 2016), (Usman & Denmark, 2010) dan (Arshad & Abbasi, 2014) menyimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi (Jufrizen et al., 2018).

4.3.2 Pengaruh Spiritualitas di Tempat kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Hipotesis pengaruh langsung menunjukkan bahwa Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari koefisien pengaruh langsung besar 0,287 dan P-Value 0.003 (<0.05). Artinya, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap Komitmen organisasi karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Penelitian ini didukung oleh teori (Jufrizen, (2018) bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahwa tingkat tinggi spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi.

4.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Spiritualitas di Tempat Kerja.

Hipotesis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Kepemimpinan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi dimediasi Spiritualitas di Tempat Kerja (X_2). Hal ini dapat disimpulkan dari nilai koefisien pengaruh langsung sebesar 0.105 dan nilai P-Value yaitu 0.24 (<0.05). Menunjukkan bahwa pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap komitmen Organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi Dengan Spiritualitas di Tempat Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Responden pada penelitian ini berjumlah 118 Pegawai, kemudian telah di analisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
2. Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Spiritualitas di Tempat Kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
3. Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
4. Kepemimpinan Spiritual Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Secara Bersamaan Terhadap Komitmen Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Disarankan kepada karyawan untuk senantiasa menanamkan dalam diri setiap karyawan rasa kesetiaan atau komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga karyawan merasa menyatu secara emosional dengan perusahaan tempat dia bekerja.
2. Untuk lebih meningkatkan kepemimpinan Spiritual dalam perusahaan, maka sebaiknya pemimpin harus memperhatikan hal-hal yang dapat memperkuat spiritualitas dalam bekerja, misalnya dengan menghargai perbedaan keyakinan antara pemimpin dan karyawan.
3. Komitmen dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Karena bagaimanapun perusahaan yang sukses selain karena prestasi yang dimiliki, komitmen yang dimiliki karyawan organisasi juga menjadi faktor utama.
4. Semakin baik spiritualitas di suatu perusahaan semakin baik pula komitmen karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Masih terdapat jawaban kuisisioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti, dikarenakan responden yang kurang teliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisisioner yang terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

3. Dalam proses penelitian data informasi yang diberikan responden melalui kuisisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisisionernya.
4. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 3 (empat) variabel yaitu, kepemimpinan spiritual, komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja.
5. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 118 rsponden dari karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Arshad, A., & Abbasi, A. S. (2014). Impact of Spiritual Leadership on Organizational Outcomes in Police Department of Pakistan: Moderating Role of Psychological Ownership. *Science International*, 26(3), 1271–1276. <https://doi.org/10.1007/BFb0035014>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Workplace spirituality: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) (Edisi 2)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hartono, J. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Model Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendricks, G., & Ludeman, K. (2003). *The Corporate Mystic: Sukses Berbisnis dengan Hati*. Bandung: Kaifa.
- Irawan, L., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja Pada Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, 6(2), 142–152.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, M. (2018). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, Accounting and Business (ICEMAB) 2018*. Medan, Indonesia: EAI. <https://doi.org/10.4108/eai.8-10-2018.2288742>
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The Strategy of Spiritual Leadership : The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(1), 64–72.
- Juliandi, A. (2018). Structural equation model based partial least square SEM-

PLS Menggunakan SmartPLS. *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, 16–17.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi. In F. Zulkarnain (Ed.). Medan: UMSU PRESS.
- Khanifar, H., Jandaghi, G., & Shojaie, S. (2010). Pertimbangan Organisasi Antara Spiritualitas dan Profesional Komitmen. *European Journal of Social Sciences*, 12(4), 558–571.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Krishnakumar, S., & Neck. (2002). The “What”, “Why”, and “How” of Spirituality In The Workplace. *Journal Of Managerial Psychology*, 17(3), 153–164.
- Kusumo, A. R. W. (2006). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Inovasi untuk Meningkatkan Keunggulan Bersaing dan Kinerja Pemasaran (Studi Industri Batik Skala Besar dan Sedang di Kota dan Kab Pekalongan*. Universitas Diponegoro.
- Laksono, B. A., & Dariyanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Yogyakarta: Gava Media.
- Litzsey, C. (2003). *Spirituality in The Workplace and The Implications It Has on Employees and Organizations*. Department of Workforce Education and Development in the Graduate School Southern Illinois University Carbondale.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: PT.Andi.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2018). *Organizational Behavior* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- 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.

- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2012). Workplace spirituality, meditation, and work performance. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 9(2), 189–208. <https://doi.org/10.1080/14766086.2012.688623>
- Plowman, S. A., & Smith, D. L. (2014). *Exercise Physiology For Health, Fitness, and Performance*. Philadelphia: Wolters Kluwer/Lippincott Williams & Wilkins Health. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Purwohandoko, P. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah Sidoarjo, Surabaya & Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 134–143. <https://doi.org/10.9744/jmk.11.2.pp.%20134-143>
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *Leadership Quarterly*, 16(5), 655–687. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.003>
- Rego, A., & Cunha, M. P. e. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53–75.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Scott, P. H., & Tweed, S. (2016). Implications of Spiritual Leadership on Organizations. *Journal of Education & Social Policy*, 3(6), 66–70.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sofyandi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solimun, S. (2010). *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode PLS*. Malang: Citra.
- Sopiah, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sparrow, T., & Knight, A. (2006). *The Importance of Attitudes in Developing Emotional Inteligenc*. England: Jossey Bass.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian*. (Alfabeta, Ed.). Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Terry, G. P. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Tobroni, T. (2005). *The Spiritual Leadership*. Malang: UMM Press.
- Tobroni, T. (2015). Spiritual Leadership: A Solution of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia. *British Journal of Education*, 3(11), 40–53.
- Umar, H. (2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka.
- Usman, A., & Denmark, R. (2010). Kepemimpinan Spiritual di Perbankan Propesional dan Dampaknya pada Komitmen Organisasi. *Intrenational Journal of Business and Management* \, 5(3), 185–193.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765–802. <https://doi.org/10.5465/256600>
- Zurnali, C. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Penerbit Unpad Press.

KUISIONER PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Spiritualitas Di Tempat Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Responden yang terhormat,

Saya adalah Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk penyusunan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Spiritualitas Di Tempat Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara**”. Untuk itu bermohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i menyediakan sedikit waktu untuk mengisi kuisisioner ini hanya untuk kepentingan akademik dan bukan untuk dipublikasikan. Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Untuk itu isilah kuisisioner ini dengan sebenarnya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

(Riza Dianti Lubis)

I. Petunjuk Pengisian

1. Kuisisioner ini semata-mata untuk keperluan akademis penelitian.
2. Berilah tanda checklist (√) pada profil responden.
3. Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti.
4. Berilah tanda checklist (√) pada pilihan yang telah disediakan.

II. Profil Responden

No Urut Responden :

Nama :

- | | | |
|------------------|-------------|-----|
| 1. Jenis Kelamin | : Laki-laki | () |
| | Perempuan | () |
| 2. Usia | : <30 tahun | () |
| | 30-39 tahun | () |
| | 40-49 tahun | () |
| | > 50 tahun | () |
| 3. Pendidikan | : SMU | () |
| | D3 | () |
| | S1 | () |
| | S2 | () |
| 4. Masa Kerja | : > 5 Tahun | () |
| | 10-15 Tahun | () |
| | > 20 Tahun | () |
| | 20-30 Tahun | () |

5. Status Perkawinan : Belum Menikah ()

Sudah Menikah ()

III. Kriteria Penelitian

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	81-100
S	Setuju	61-80
KS	Kurang Setuju	41-60
TS	Tidak Setuju	21-40
STS	Sangat Tidak Setuju	1-20

KOMITMEN ORGANISASI

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
Affective Commitment					
1. Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					
2. Saya merasa masalah yang terjadi diperusahaan menjadi masalah saya juga.					
Normative Commitment					
3. Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
4. saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					
Continuance Commitment					
5. Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.					
6. Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.					

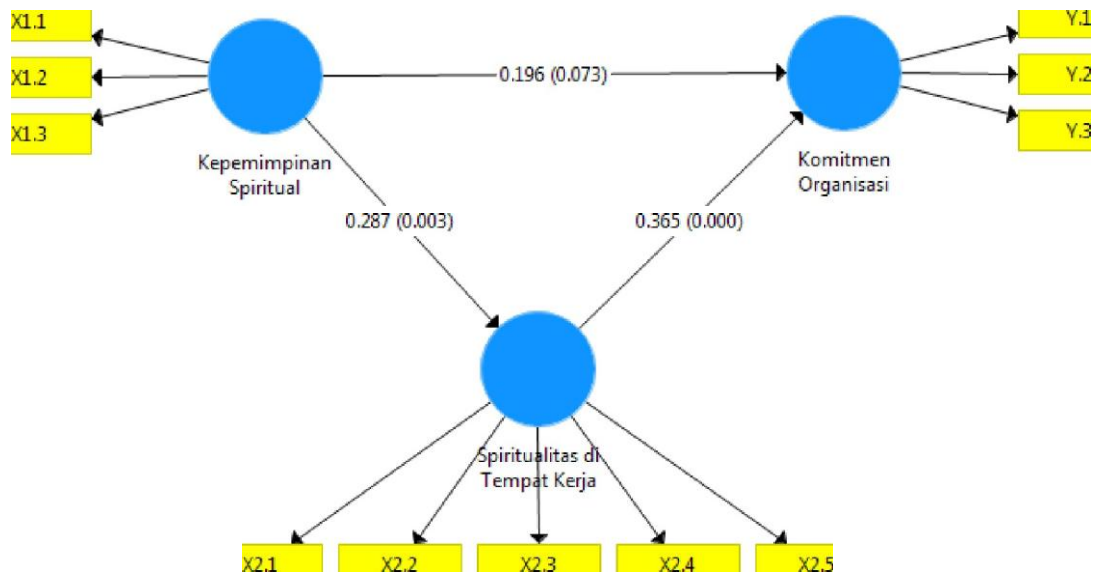
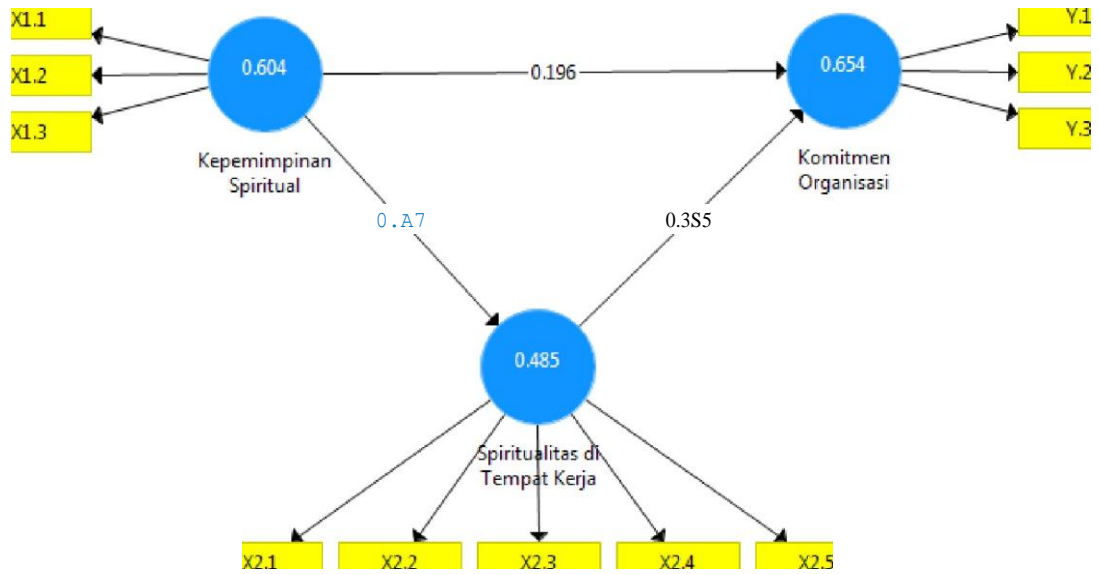
KEPEMIMPINAN SPIRITUAL

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
Kepercayaan					
1. Pemimpin memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam memimpin perusahaan.					
2. Dalam mengambil keputusan pemimpin memiliki kepercayaan yang tinggi.					
Harmonis					
3. Pemimpin memiliki keharmonisan yang berlandaskan kasih sayang dengan karyawan.					
4. Saling menghargai perbedaan keyakinan pemimpin dengan karyawan.					
Kepedulian dan Apresiasi					
5. Pemimpin mempunyai apresiasi yang baik dengan karyawan.					
6. Saling memiliki kepedulian antara atasan dan bawahan.					

SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Merasa Terhubung dengan Misi Organisasi					
1. Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.					
2. Saya selalu mempertahankan keanggotaan untuk selalu menjadi anggota organisasi.					
Merasa Bergerak dengan Tujuan-Tujuan Organisasi					
3. Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan					

tugas perusahaan.					
4. Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standart perusahaan.					
Merasakan Aadanya Masa Depan yang Baik dengan Rekan Kerja					
5. Saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja.					
6. Saya sangat menikmati pekerjaan dengan rekan kerja.					
Merasakan Bahwa Organisasinya Memiliki Hati Nurani yang Bertuang dalam Tujuan dan Pengelolaan Organisasi					
7. Saya saling menghargai perbedaan kepercayaan dengan rekan kerja.					
8. Saya berempati kepada rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan.					
Memahami Makna Pribadi yang diberikan Oleh Pekerjaan					
9. Saya merasakan nilai-nilai positif dari organisasi saya.					
10. Organisasi saya menaruh perhatian tentang meningkatkan atau tidaknya semangat saya.					



Validitas dan Reliabilitas Konstruk

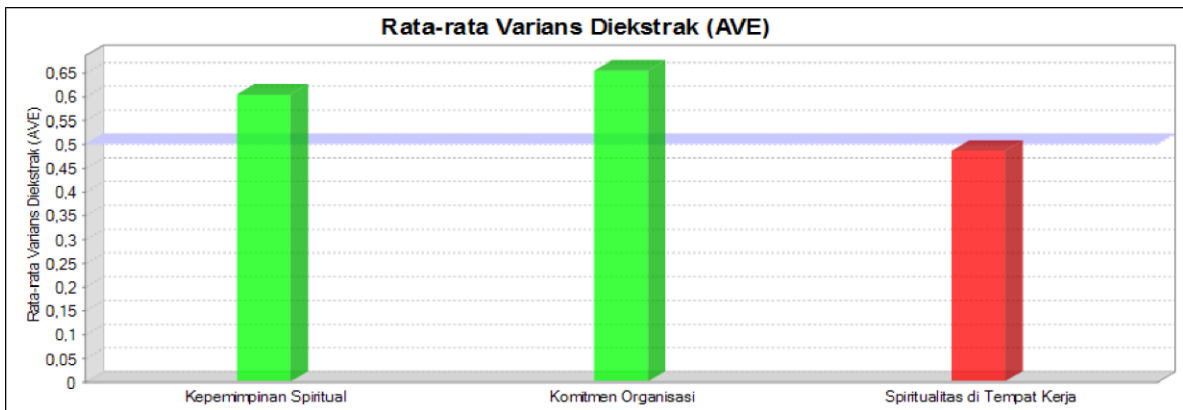
Matriks Cronbach's Alpha rho_A Reliabilitas Komposit Rata-rata Varians Diekstrak ...

	Cronbach's AI...	rho A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varia...
Kepemimpinan Spiritual	0.668	0.754	0.815	0.604
Komrtmen Organisasi	0.731	0.650	0.706	0.654
Spiritualitas di Tempat Kerja	0.733	0.748	0.823	0.485

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks Cronbach's Alpha, rho A, Reliabilitas Komposit, Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)

Salin ke Clipboard



Validitas Diskriminan

Criteria Fornell-Larcker

CrossLoadings

Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)

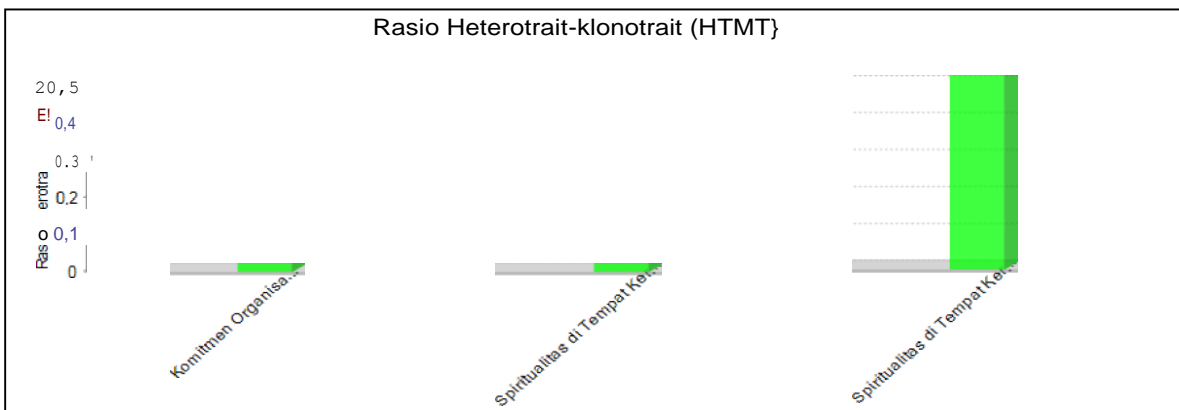
	Kepemimpinan a...	Komitmen Org...	Spiritualitas di ...
Kepemimpinan Spiritual	0.777		
Komitmen Organisasi	0.300	0.809	
Spiritualitas di Tempat Kerja	0.287	0.421	0.697

Validitas Diskriminan

Criteria Fornell-Larcker

CrossLoadings

Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)



R Square

Matriks R Square Adjusted R Square

	R Square	Adjusted R Square
Komitmen Organisasi	0.213	0.196
Spiritualitas di Tempat Kerja	0.082	0.072

I Square

Matriks I Square

	Kepemimpinan...	Komitmen Org...	Spiritualitas di ...
Kepemimpinan Spiritual		0.041	0.089
Komitmen Organisasi			
Spiritualitas di Tempat Kerja		0.155	

Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, p-value ... Keyakinan Interval Keyakinan Interval Bias-Dikor... Sampel S lin ke Clipboard: Fit e

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Earn...	Etandar Devia y...	T Statistik (O/...	P Valuey
Kepemimpinan Spiritual -> Komitmen Organisasi	0.196	0.204	0.109	1.393	0.073
Kepemimpinan Spiritual -> Spiritualitas di Tempat Kerja	0.082	0.315	0.083	2.963	0.003
Spiritualitas di Tempat Kerja -> Komitmen Organisasi	0.365	0.375	0.094	3.902	0.000

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kepemimpinan Spiritual

No. Responden	Kepemimpinan Spiritual (X1)			Total
	X1.1	X1.2	X1.3	
1	5	5	4	14
2	3	4	5	12
3	4	5	4	13
4	4	4	4	12
5	4	4	4	12
6	4	5	4	13
7	4	4	4	12
8	4	4	5	13
9	4	4	4	12
10	4	4	4	12
11	5	4	5	14
12	4	4	4	12
13	4	4	4	12
14	4	4	4	12
15	4	5	4	13
16	4	4	4	12
17	5	5	4	14
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	4	4	5	13
23	4	4	4	12
24	4	4	5	13
25	4	4	4	12
26	4	4	4	12
27	4	4	4	12
28	4	4	4	12
29	5	5	5	15
30	5	5	5	15
31	4	4	4	12
32	3	3	3	9
33	4	3	3	10
34	5	5	5	15
35	4	4	4	12
36	4	4	4	12
37	5	5	5	15
38	4	4	4	12
39	4	4	4	12
40	4	4	4	12

41	4	3	4	11
42	4	4	4	12
43	4	4	4	12
44	4	4	5	13
45	5	5	4	14
46	4	4	3	11
47	4	4	3	11
48	4	4	4	12
49	4	4	3	11
50	4	4	4	12
51	4	4	4	12
52	4	3	3	10
53	5	4	4	13
54	4	3	3	10
55	5	3	4	12
56	5	4	2	11
57	4	4	4	12
58	4	5	5	14
59	4	5	5	14
60	4	4	4	12
61	4	4	4	12
62	3	3	4	10
63	4	5	5	14
64	4	4	5	13
65	3	2	2	7
66	4	4	4	12
67	4	4	4	12
68	5	4	4	13
69	4	4	4	12
70	4	5	5	14
71	4	5	4	13
72	4	4	4	12
73	4	5	5	14
74	4	4	4	12
75	4	3	3	10
76	4	4	5	13
77	4	5	5	14
78	5	5	4	14
79	5	4	4	13
80	4	4	4	12
81	4	4	4	12
82	5	4	4	13
83	4	4	4	12
84	4	4	4	12
85	4	4	4	12

86	4	4	4	12
87	4	4	4	12
88	4	4	4	12
89	4	4	4	12
90	4	4	4	12
91	4	4	4	12
92	4	4	4	12
93	4	4	4	12
94	4	4	4	12
95	5	4	5	14
96	4	5	5	14
97	4	4	4	12
98	4	4	3	11
99	4	4	4	12
100	5	5	5	15
101	4	3	4	11
102	5	5	5	15
103	4	4	4	12
104	4	4	4	12
105	4	4	4	12
106	4	5	5	14
107	4	4	4	12
108	4	5	5	14
109	4	5	5	14
110	4	5	4	13
111	3	5	5	13
112	4	5	4	13
113	4	5	4	13
114	3	5	4	12
115	3	4	4	11
116	4	3	4	11
117	4	4	4	12
118	4	4	4	12

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja

No. Responden	Spiritualitas di Tempat Kerja (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	4	4	5	4	21
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	4	21
6	4	4	4	5	4	21
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	4	4	4	21
9	4	4	4	4	4	20
10	5	4	4	4	4	21
11	4	4	4	5	4	21
12	5	5	4	5	5	24
13	5	4	4	4	4	21
14	5	4	4	4	4	21
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	5	5	22
18	4	4	5	5	5	23
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	5	4	4	21
21	4	4	4	4	4	20
22	5	4	5	4	4	22
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	5	5	22
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	4	5	5	24
30	4	3	5	5	3	20
31	5	5	5	5	5	25
32	5	3	5	5	3	21
33	5	4	4	4	5	22
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	4	3	4	4	4	19
40	5	5	4	4	5	23
41	4	4	4	4	5	21

42	5	4	4	5	5	23
43	4	4	4	4	4	20
44	4	5	5	5	4	23
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	5	4	21
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	5	4	21
50	4	3	3	4	4	18
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	3	19
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	5	21
58	5	4	4	4	4	21
59	5	4	4	4	4	21
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	5	4	4	5	5	23
64	4	5	5	5	5	24
65	4	4	4	5	4	21
66	4	5	5	4	4	22
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	4	5	21
71	5	4	4	4	4	21
72	5	4	4	5	5	23
73	4	4	4	5	4	21
74	5	5	5	4	5	24
75	5	3	4	4	4	20
76	5	4	4	4	4	21
77	4	4	5	5	4	22
78	5	4	4	5	5	23
79	4	4	4	5	4	21
80	5	4	4	5	4	22
81	5	4	4	4	4	21
82	5	4	4	4	4	21
83	5	4	4	5	4	22
84	5	5	5	5	4	24
85	4	4	4	4	4	20
86	4	4	4	5	4	21
87	4	4	4	4	4	20

88	4	4	4	4	4	20
89	4	4	4	5	5	22
90	4	4	4	4	4	20
91	5	5	5	5	5	25
92	4	4	4	4	4	20
93	5	5	5	4	4	23
94	5	5	5	5	5	25
95	5	4	4	4	4	21
96	5	5	5	5	5	25
97	4	4	4	4	4	20
98	4	3	3	4	4	18
99	4	3	3	4	4	18
100	5	5	5	5	5	25
101	4	3	4	4	4	19
102	5	5	5	5	5	25
103	4	4	4	4	4	20
104	4	4	4	4	4	20
105	4	4	4	4	4	20
106	4	4	4	4	4	20
107	4	4	4	4	4	20
108	4	4	4	4	4	20
109	4	4	4	4	4	20
110	5	5	5	4	4	23
111	4	4	4	4	4	20
112	4	4	5	5	5	23
113	5	4	5	4	5	23
114	4	4	4	4	4	20
115	4	4	4	4	4	20
116	4	4	4	4	4	20
117	5	5	5	5	5	25
118	3	4	4	4	4	19

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Komitmen Organisasi

No. Responden	Komitmen Organisasi (Y)			Total
	Y.1	Y.2	Y.3	
1	4	3	4	11
2	4	4	5	13
3	4	4	4	12
4	4	5	5	14
5	4	4	4	12
6	4	5	5	14
7	4	4	4	12
8	4	4	4	12
9	4	4	5	13
10	4	5	5	14
11	4	4	4	12
12	4	4	5	13
13	5	4	5	14
14	4	4	5	13
15	4	4	4	12
16	2	4	3	9
17	5	5	5	15
18	4	4	4	12
19	3	4	4	11
20	4	4	4	12
21	4	5	5	14
22	3	4	3	10
23	2	4	4	10
24	4	5	4	13
25	4	4	4	12
26	4	4	4	12
27	4	5	4	13
28	5	4	2	11
29	4	5	5	14
30	5	3	3	11
31	3	5	5	13
32	4	3	3	10
33	5	3	3	11
34	5	5	5	15
35	3	3	4	10
36	2	4	4	10
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	4	4	5	13
40	5	4	4	13
41	4	3	4	11
42	4	5	5	14
43	3	3	4	10

44	3	4	3	10
45	3	4	3	10
46	3	3	4	10
47	3	2	3	8
48	3	2	2	7
49	4	3	3	10
50	2	3	3	8
51	4	4	4	12
52	2	2	2	6
53	4	2	2	8
54	3	3	3	9
55	2	2	2	6
56	2	3	4	9
57	5	4	4	13
58	3	4	2	9
59	2	4	2	8
60	2	2	2	6
61	3	2	3	8
62	3	3	2	8
63	3	4	3	10
64	2	2	4	8
65	3	2	2	7
66	5	4	4	13
67	2	4	4	10
68	4	4	4	12
69	3	3	3	9
70	2	3	3	8
71	4	2	2	8
72	3	3	3	9
73	3	4	4	11
74	4	5	4	13
75	5	3	3	11
76	3	2	2	7
77	3	4	4	11
78	3	5	5	13
79	3	4	5	12
80	5	4	4	13
81	3	4	4	11
82	3	4	4	11
83	3	5	5	13
84	3	5	4	12
85	5	5	5	15
86	5	4	4	13
87	5	3	5	13
88	4	4	4	12
89	4	4	4	12
90	4	4	4	12
91	4	5	5	14

92	4	3	4	11
93	4	4	4	12
94	4	4	4	12
95	2	4	5	11
96	5	4	4	13
97	4	4	4	12
98	4	4	3	11
99	4	4	3	11
100	3	4	5	12
101	3	4	4	11
102	3	5	5	13
103	3	3	4	10
104	4	4	4	12
105	4	4	4	12
106	4	4	4	12
107	4	4	4	12
108	5	4	5	14
109	4	4	4	12
110	4	5	4	13
111	4	5	5	14
112	4	4	5	13
113	4	5	5	14
114	4	4	5	13
115	4	5	4	13
116	4	5	3	12
117	5	5	5	15
118	4	4	4	12



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 531/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 11/12/2019

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Riza Dianti Lubis
NPM : 1605160063
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Kurangnya kesadaran para karyawan terhadap kedisiplinan dalam suatu perusahaan
2. Jarang adanya pelatihan terhadap karyawan sehingga kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas
3. Kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan sehingga minimnya motivasi yang didapat karyawan
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
2. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan
3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pln Unit Induk Wilayah Sumut

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Riza Dianti Lubis)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 531/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/12/2019

Nama Mahasiswa : Riza Dianti Lubis
NPM : 1605160063
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 11/12/2019
Nama Dosen Pembimbing*) : ZUFRIJEN

Judul Disetujui**)

pengaruh Kepemimpinan spiritual terhadap komitmen
organisasi dengan spiritualitas ditempat kerja sebagai
variabel intervensi pada PT. PLN (persero) unit Induk
Wilayah Sumatera Utara.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 18 Desember 2019

Dosen Pembimbing

(DR. Zujrijen S.E., M.Si.)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : RIZA DIANTI LUBIS
NPM : 1605160063
Konsentrasi : SUMBER DATA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjungan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 14 Feb 2020
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Senin, 24 Februari 2020* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : RIZA DIANTI LUBIS
N.P.M. : 1605160063
Tempat / Tgl.Lahir : Kotapinang, 16 September 1996
Alamat Rumah : Tuamang No.75 Medan Perjuangan
JudulProposal : **PENGARUH KEPEMIMPINAN SPRITUAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN SPRITUALITAS DITEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA**

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	<i>OK</i>
Bab I	<i>Penerjemah Masalah</i>
Bab II	<i>penelitian terdahulu harap di-ma-sukkan</i>
Bab III	<i>Tabel Skedul rencana penelitian tidak di arsip yang belum terlaksana.</i>
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Senin, 24 Februari 2020*

TIM SEMINAR

Ketua


JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.


Pemfimbing


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding


Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : RIZA DIANTI LUBIS
N.P.M : 1605160063
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
10/1-2020	Draf proposal diterima.	R	
13/1-2020	Perbaiki Latar Belakang	R	
17/1-2020	Perbaiki Landasan teori	R	
21/1-2020	Perbaiki kerangka konseptual.	R	
3/2-2020	Perbaiki Analisis Data.	R	
7/2-2020	Perbaiki Daftar pustaka / Mandelley.	R	
11/2-2020	ACC Seminar proposal	R	

Pembimbing Proposal

Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si

Medan, Februari 2020
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 24 Februari 2020** menerangkan bahwa:

Nama : RIZA DIANTI LUBIS
N .P.M. : 1605160063
Tempat / Tgl.Lahir : Kotapinang, 16 September 1996
Alamat Rumah : Tuamang No.75 Medan Perjuangan
JudulProposal :PENGARUH KEPEMIMPINAN SPRITUAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN SPRITUALITAS DITEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.*

Medan, Senin, 24 Februari 2020

TIM SEMINAR

Ketua


JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Pembimbing

Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Sekretaris

Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembanding

Dr.FAJAR PASARIBU,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 184 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 14 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : RIZA DIANTI LUBIS
N P M : 1605160063
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Spritual Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Spritualitas Ditempat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.FLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Dahulursa tanggal :14 Januari 2021
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 18 Jumadil Awwai 1441 H
14 Januari 2020 M



Dekan

AKHMAH ANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertiinggal.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 181 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 18 Jumadil Awwal 1441 H
14 Januari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK
WILAYAH SUMATERA UTARA
Jln.Yos Sudarso No.284 Glugur Kota
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : RIZA DIANTI LUBIS
Npm : 1605160063
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Spritual Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Spritualitas Ditempat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pritinggal

UIW SUMATERA UTARA

Nomor : 0072 /SDM.06.03/080000/2020
Lamp : Ada
Sifat : Segera
Perihal : Persetujuan Penelitian/Riset

c/q Februari 2020

Kepada:
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar basri No. 3
Medan - 20238

Membalas surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 181/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 14 Januari 2020 perihal Penelitian/Riset, maka dengan ini diberitahukan bahwa siswa sebagaimana tersebut dibawah ini :

No.	Nama	NPM	Program Studi
1.	Riza Dianti Lubis	1605160063	Manajemen
2.	Khairani Nurul Rahmadhani	1605160034	Manajemen

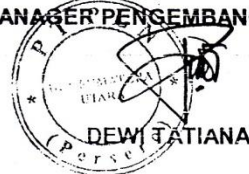
Dapat kami setuju melaksanakan Penelitian/Riset di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan Penelitian/Riset di PT PLN (Persero) Unit induk Wilayah Sumatera Utara hanya mengizinkan untuk tujuan ilmu pengetahuan dan tidak di perkenankan untuk disajikan kepada pihak lain
2. Apabila dalam pelaksanaan Penelitian/Riset dimaksud dibutuhkan angka ataupun data keuangan dan hal-hal lain yang menyangkut rahasia perusahaan, tidak akan dilayani.
3. PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara tidak menyediakan fasilitas selama pelaksanaan Penelitian/Riset.
4. Selama melaksanakan Penelitian/Riset dimaksud harus tunduk dan taat serta mematuhi segala peraturan yang berlaku pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dan yang bersangkutan wajib menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan seragam sekolah.
5. Menandatangani surat keterangan terlampir

Untuk konfirmasi lebih lanjut dan proses penyelesaian administrasi yang bersangkutan agar dapat hadir ke PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara c/q Sub Bidang Pengembangan SDM dengan membawa surat ini.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**PLH SENIOR MANAGER SDM DAN UMUM
MANAGER PENGEMBANGAN SDM**





UIW SUMATERA UTARA

Nomor : 0283/STH.01.04/080000/2020
Lamp : 1 Set
Sifat : Segera
Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset

09 Maret 2020

Kepada

Yth.


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3
Medan 20238

Yang bertanda tangan di bawah ini, Senior Manager Bidang SDM dan Umum PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, menerangkan bahwa :

No.	Nama	NIS	Jurusan	Universitas
1.	Khairani Nurul Rahmadhani	1605160034	Manajemen	UMSU
2.	Riza Danti Lubis	1605160063	Manajemen	UMSU
3.	Indah Pratiwi	1605160016	Manajemen	UMSU

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan Riset pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, selama 3 Minggu dari tanggal 19 Februari – 13 Maret 2020. Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

SENIOR MANAGER SDM DAN UMUM


EDDY IRAWAN