

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**Mulisida
NIM. 180901107**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023**

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh :

**MULISIDA
NIM. 180901107**

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,



**Jasmadi S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001**

Pembimbing II,



**Hendri M. Si
NIDN. 1302088902**

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh Dan
Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

**MULISIDA
NIM.180901107**

Pembimbing 1



(Jasmadi S.Psi.,M.A.,Psikolog)

NIP: 197609122006041001

Pembimbing 2



(Hendri M.Si)

NIDN : 1302088902

Penguji 1



(Barnawi S.,Ag, M.Si)

NIP : 197001032014111002

Penguji 2

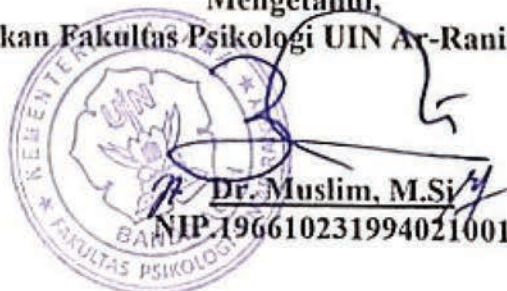


(Siti Hajar Sri Nilayati,S.Psi.,M.A)

NIP : 199107142022032001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Muslim, M.Si
NIP.196610231994021001

PERNYATAAN KEASLIAAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : **Mulisida**

NIM : **180901107**

Jenjang : **Strata Satu (S-1)**

Prodi : **Psikologi UIN Ar-Raniry**

menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 13 April 2023

Yang Menyatakan,



MULISIDA
NIM. 180901086

KATA PENGANTAR

*Ku Persembahkan Skripsi ini untuk yang selalu Bertanya:
“Kapan Skripsimu Selesai”*

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SW. atas an rahmat, Rahman, Rahim, dan karunia-Nya yang begitu besar baik itu dalam bentuk kesehatan, umur panjang, dan kesempatan maupun keberkahan umur yang Allah berikan kepada Penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: “Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh”. Shalawat dan salam marilah kita sanjung sajikan kepada Baginda Nabi besar yaitu Nabi Muhammad SAW, yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya dari alam jahilliyah kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan, serta dari zaman yang tidak beradab menuju zaman yang memiliki beradab. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan berkat dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, seperti kepada penasihat akademi, pembimbing, keluarga, saudara, dan teman-teman terdekat. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Muslim, M.Si. sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.
2. Bapak Dr. Safrilsyah, M.Si. sebagai Wakil Dekan 1 bidang Akademik dan Kelembagaan.
3. Ibu Dr. Misnawati, S.Ag., M.Ag, Ph.D sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan.

4. Drs. Nasruddin, M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
5. Bapak Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog selaku pembimbing 1, terima kasih bapak atas segala ilmu, motivasi, nasehat, dan bantuan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tugas akhir hingga penyelesaian penulisan skripsi ini. Terima kasih banyak atas banyaknya pengorbanan waktu bapak dalam membimbing, terkadang bimbingannya sudah mengambil waktu istirahat bapak dikampus, dan juga dihari libur pun jika dalam satu pekan itu bapak tidak bisa membimbing, namun bapak tetap memenuhinya walaupun itu hari libur bagi bapak.
6. Bapak Hendri, M.Si. sebagai pembimbing II saya yang juga telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan proses penulisan skripsi ini dengan maksimal sejak pertama bimbingan hingga selesai. Terima kasih banyak atas banyaknya pengorbanan waktu bapak dalam membimbing, terkadang bimbingannya sudah mengambil waktu istirahat bapak dikampus, dan juga dihari libur pun jika dalam satu pekan itu bapak tidak bisa membimbing, namun bapak tetap memenuhinya walaupun itu hari libur bagi bapak.
7. Bapak Barmawi, S.Ag., M.Si. sebagai penguji I dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberikan dukungan, motivasi dan banyak masukan saran agar skripsi ini menjadi lebih baik dan maksimal.

8. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., M.A sebagai penguji II dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberikan dukungan, motivasi dan banyak masukan agar skripsi ini menjadi lebih baik dan maksimal.
9. Ibu Vera Nova S. P.Si., M. Psi., Psikolog sebagai penasehat akademik yang memberikan dukungan dan motivasi kepada saya sebagai mahasiswanya. Tidak hanya sebatas itu, terima kasih atas bimbingan, saran terhadap proposal saya sehingga dengan bimbingan ibu selama 3 tahun terakhir sangat membentuk saya agar teliti, cermat, tanggap, dan aktif dalam mengerjakan skripsi se-optimal mungkin. Terima kasih banyak ibu, karena ibu atas perhatian dan pengalaman yang berharga bagi saya selama ini.
10. Seluruh dosen dan civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan tulus dan ikhlas.
11. Kedua Orang tua terkasih, ayahanda Muslem Has dan Ibunda Bismawati yang telah menjadi orang tua yang sangat luar biasa tangguh, yang selalu memberikan dukungan, do'a dan kasih sayang yang tiada henti sehingga penulis bisa sampai kedalam tahap akhir penyelesaian program S1 ini, terima kasih juga selalu menjadi rumah ternyaman untuk penulis berkeluh-kesah mulai dari awal penulis kuliah di kampus ini sampai dengan saat ini.
12. Saudara Kandung penulis Drh. Baida Murliana selaku Kakak penulis yang menjadi salah satu dari penggerak perubahan menuju masa depan yang lebih baik yang senantiasa membantu penulis baik dalam bentuk ide gagasan,

sekaligus membantu penulis dalam mencukupi kebutuhan selama masa pendidikan.

13. Saudari bungsu penulis, Siska Safina Insyaallah Hafidzah terima kasih telah memberikan motivasi yang menginspirasi bagi penulis untuk tidak putus asa dalam menggapai semua impian yang penulis cita-citakan.
14. Keluarga besar seperti Mami Nur, Abit Li, Kak Uli, Mak nong, Papi Adi, Cek Ta, dan kepada Alm. Tgk Hasbi, Alm. Zaituni, Alm. Tgk Muhammad, Penulis ucapkan terima kasih yang sangat tulus atas dukungan, motivasi, kebutuhan sandang dan pangan lainnya. Terima kasih atas do'a dan bantuannya selama ini.
15. NIM 180901086, Geubrina Saputri yang merupakan sahabat seperjuangan. Terima kasih atas 10 semester yang berharga ini yang menjadi salah satu sumber semangat ketika sedang *down* dan menjadi pembawa kesedihan disaat penulis sedang bergembira. Semoga berkah atas ilmu yang telah diberikan kepada penulis dan semoga tahun depan kita berjumpa dan bersama lagi dengan versi terbaik masing-masing.
16. Salah seorang dari Mahasiswa Fakultas Hukum leting 15 Gunawan Ardiansyah terima kasih atas bantuan, dukungan dan motivasinya dalam membantu peneliti selama masa kuliah ini hingga selesai.
17. Teman-teman seperjuangan sejak duduk di bangku kuliah semester 1, Annisa Hanum, Angry Ayuni, Novia Rosa, Ulfa Mahera, dan teman Unit 4 lainnya. Terima kasih atas banyaknya mimpi, cerita dan momen yang telah diukir bersama-sama. Semoga dimasa depan kalian sukses dalam

menggapai mimpi-mimpi sudah mau berproses bersama-sama. Semoga pengalaman yang telah dilalui menjadi pelajaran yang berharga dikemudian hari.

18. Teman-teman mahasantri RUHAMA, yang beranggotakan Rini, Farah, kak Huri, kak Ros, windi, Qurratun, Haura, Nabila, ika, dan kak Maisarah yang tercinta. yang senantiasa membantu penulis untuk menjadi hamba yang selalu bersyukur, tidak putus asa, dan mengingatkan untuk murajaah. Terima kasih atas ruqyahnya setiap hari, tangan yang berperan untuk menggedor pintu kamar untuk sholat subuh, terima kasih yang sedalam-dalamnya karena kalian menjadi alarm untuk penulis terbangun dari tidur yang berlebihan, makan yang *overload* dan sebagai alarm *emergency* dengan sirune yang selalu digaungkan “*Buat terus skripsimu, kapan sidang, Ittaqillah ya muli*”. Terimakasih atas kebersamaannya, atas semangat, dukungan dan banyak bantuan lainnya yang telah diberikan.
19. Seluruh responden unit kerja di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah berpartisipasi dan ikut membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanya milik ALLAH SWT. Sehingga saran dan kritikan dari pembaca sangat diharapkan. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak, terutama mahasiswa dan Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Keaslian Penelitian.....	14
BAB II. LANDASAN TEORI.....	19
A. Komitmen Organisasi	
1. Pengertian Komitmen Organisasi	19
2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi.....	21
3. Faktor-Faktor Yang Kepemimpinan Spiritual	24
B. Komitmen Organisai	
1. Pengertian Kepemimpinan Spiritual	28
2. Model Kepemimpinan Spiritual.....	34
3. Dimensi Kepemimpinan Spiritual	40

4. Indikator Kepemimpinan Spiritual	45
5. Karakteristik Kepemimpinan Spiritual	46
6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	54
C. Hubungan Kepemimpinan Spiritual Dengan Komitmen Organisasi .	56
D. Hipotesis	61
BAB III. METODE PENELITIAN	62
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	62
B. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian.....	62
C. Definisi Operasional	63
D. Subjek Penelitian	64
E. Teknik Pengumpulan Data	67
F. Validasi dan Reabilitas Alat Ukur	76
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	78
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	83
A. Deskripsi Subjek Penelitian	83
B. Pelaksanaan Uji Coba (<i>Try Out</i>) dan Penelitian	89
C. Hasil Penelitian	100
D. Pembahasan	107
BAB V PENUTUP	114
A. Kesimpulan	114
B. Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

3.1 Jumlah Populasi Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.....	65
3.2 Jumlah Perhitungan Sampel dan Populasi Karyawan UIN Ar-Raniry.....	66
3.3 Skor Aitem <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	68
3.4 Blueprint Skala Kepemimpinan Spiritual.....	69
3.5 Blueprint Skala Komitmen Organisasi.....	74
4.1 Data Demografi Subjek Penelitian Jenis Kelamin.....	82
4.2 Data Demografi Subjek Penelitian Usia.....	84
4.3 Data Demografi Subjek Penelitian Bidang Pekerjaan.....	85
4.4 Data Demografi Subjek Penelitian Unit Kerja.....	86
4.5 Data Demografi Subjek Penelitian Status Kerja.....	87
4.6 Data Demografi Subjek Penelitian Lama Masa Bekerja.....	87
4.7 Koefisien <i>CVR</i> Kepemimpinan Spiritual.....	88
4.8 Koefisien <i>CVR</i> Komitmen Organisasi.....	92
4.9 Koefisien Daya Beda Aitem Komitmen Organisasi.....	93
4.10 Koefisien Daya Beda Aitem Kepemimpinan Spiritual.....	93
4.11 Tabel <i>Blueprint</i> Akhir Kepemimpinan Spiritual.....	95
4.12 Tabel <i>Blueprint</i> Akhir Komitmen Organisasi.....	99
4.13 Deskripsi Data Penelitian Skala Kepemimpinan Spiritual.....	100
4.14 Kategorisasi Kepemimpinan Spiritual.....	101
4.15 Deskripsi Data Penelitian Komitmen Organisasi.....	102
4.16 Kategorisasi Komitmen Organisasi.....	103
4.17 Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	104
4.18 Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	105

4.19 Uji Hipotesis Data.....	106
4.20 Analisis Measure Of Association.....	107



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	61
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	SK Pembimbing Skripsi
Lampiran II	Surat Penelitian Data Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Lampiran III	Surat Izin Penelitian Dari Tempat Penelitian
Lampiran IV	Kuesioner Tryout Skala Kepemimpinan Spiritual dan Komitmen Organisasi
Lampiran V	Tabulasi Data Tryout Skala Kepemimpinan Spiritual dan Komitmen Organisasi
Lampiran VI	Hasil Analisis Statistik Data Penelitian
Lampiran VII	Kuesioner Penelitian Skala Kepemimpinan Spiritual dan Komitmen Organisasi
Lampiran VIII	Tabulasi Data Penelitian Skala Kepemimpinan Spiritual dan Komitmen Organisasi
Lampiran IX	Hasil Analisis Statistik Data Penelitian
Lampiran X	Daftar Riwayat Hidup R Y

Hubungan antara Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

ABSTRAK

Komitmen pada setiap karyawan sangat dibutuhkan karena dengan adanya suatu komitmen karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Gaya Kepemimpinan seseorang dalam memimpin sebuah organisasi sangat berpengaruh kepada komitmen organisasi anggotanya. Salah satu gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan spiritual, yaitu gaya kepemimpinan yang pemimpinnya memimpin dengan etika religius yang mampu membentuk karakter, integritas dan keteladanan yang luar biasa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan spiritual dengan komitmen organisasi pada karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi ρ (ρ) dari *Spearman*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala kepemimpinan spiritual dan skala komitmen organisasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 914 dengan jumlah sampel sebanyak 251 karyawan UIN Ar-Raniry. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *proportioned sampling*. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi ρ (ρ) sebesar 0,477 dengan nilai $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan spiritual dengan komitmen organisasi pada karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan spiritual, maka semakin tinggi komitmen organisasi, dan semakin rendah kepemimpinan spiritual maka semakin rendah juga komitmen organisasi.

Kata Kunci : **Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Karyawan**

The Relationship Between Spiritual Leadership and Organizational Commitment among UIN Ar-Raniry Emploeyss

ABSTRACT

Commitment to every employee is needed because with a comiitment employeses can become more responsible. A person's leadership style in leading an organization is very influential on the commitment of its member organizations. If the leadership style is not appropriate then the members of the organization become non-committed and irresponsible towards their organization. One of the leadership styles is spiritual leadership, which is a leadership style whose leaders lead with religious ethics that are able to form extraordinary character, integrity and example. The purpose of this study was to determine the correlation between spiritual leadership and organizational commitment to UIN Ar-Raniry Banda Aceh employees. This study used a quantitative approach with the rho (ρ) correlation method from *Spearmen*. The measuring tools applied in this study were the spiritual leadership scale and the organizational commitment scale. The population in this study was 914 with a sampel of 251 employees of UIN Ar-Raniry. Sampling is carried out used the probibility sampling method with proportioned sampling techniques. The results showed the value of the irho correlation coefficient (ρ) of 0.477 with a p value = 0.000. This shows that there is a very significant positive relationship between spiritual leadership and organizational commitment to UIN Ar-Raniry Banda Aceh employees. Therefore, it can be concluded that higher the spiritual leadership, the higer the organizational commitment, anda the lower the spiritual leadership, the lower organizational commitment.

Keyword : Organizational Commitment, Spiritual Leadership, Emploeyss

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sebuah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri namun bisa digapai dengan cara bersama-sama. Menurut Robbins (dalam Riinawati, 2021) menyebutkan bahwa organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi secara sadar, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Organisasi memiliki komponen-komponen yang terdiri dari nilai-nilai dan aturan-aturan tertentu (*value system*), tujuan dan sasaran bersama (*goals*, kepemimpinan atau *managerial*, struktur, prosedur, hubungan antar pribadi dan sistem sosial (*psychosocial*), serta berinteraksi dengan lingkungan tertentu. Sebuah organisasi terdiri dari orang yang bekerja secara bersama-sama menggunakan sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai tujuan. Suatu organisasi akan mampu mencapai tujuannya dengan efektif apabila orang-orang yang terlibat dalam organisasi baik secara individu maupun kelompok mampu menyelesaikan melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya secara baik. Hal tersebut bisa terwujudkan apabila pengelolaan organisasi mampu mengembangkan keterampilan dan interpersonal yang ada didalam organisasi. (Wijaya, Purnomolastu, & Tjahjoanggoro, 2015).

Menurut Nawawi (2000) sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di suatu lingkungan organisasi (personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan). Sumber daya alam disebut juga sebagai suatu potensi yang menjadi aset dan berfungsi sebagai modal (non material/ non *financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan sebagai potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan ekstensi organisasi. Sedarmayanti dan Gunawan (2020) menyatakan bahwa Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan hidup matinya sebuah organisasi/perusahaan. Suatu organisasi maupun perusahaan dapat berkembang apabila di dalam organisasi atau perusahaan tersebut memiliki SDM yang memiliki moral yang baik, kedisiplinan, loyalitas, dan tingginya tingkat produktif. Apabila SDM yang dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi merupakan SDM yang bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi, dan nepotisme maka nantinya akan menghancurkan organisasi atau perusahaan tersebut.

Ruky (dalam Siregar, Sahir, & Candra, 2020) mengemukakan bahwa SDM yang berkualitas adalah SDM yang memiliki pengetahuan penuh tentang tugas-tugas yang harus dilakukan karena adanya keahlian atau *skill*, bertanggung jawab, dan memiliki sikap produktif, inovatif, kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal dan bersedia terlibat penuh untuk menjalankan roda kepengurusan dalam organisasi tersebut.

Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan untuk mengimbangi perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Komitmen bukan hanya sekedar bentuk dari kesediaan seseorang anggota organisasi untuk

tetap bertahan, namun dengan adanya komitmen organisasi inilah yang akan menjadikan para anggotanya untuk memberikan performa yang terbaik yang dimilikinya sehingga tujuan organisasi tersebut dapat dicapai. Dengan adanya komitmen organisasi pada karyawan terhadap organisasinya maka akan sangat mempengaruhi terhadap keoptimalan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan diri individu atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu, dan pikiran) untuk mencapai tujuan dan visi bersama. Komitmen karyawan pada organisasi sangat penting dan diperlukan dalam organisasi bisnis maupun lainnya karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan cenderung memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati sebelumnya. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kinerja dapat ikut meningkat, dan apabila tingkat komitmen organisasi seseorang tinggi maka juga akan semakin lama seseorang tersebut ingin tetap berada dalam organisasi dan akan meningkatnya pula produktivitasnya kepada organisasi dan tingkat keluar masuknya karyawan akan semakin rendah (Bagia, 2015) hal 41-42.

Komitmen organisasi juga diartikan sebagai loyalitas karyawan, yang merupakan sebuah derajat yang mana seorang karyawan memiliki keinginan untuk ikut menjadi bagian dari organisasi tersebut. Tingkat komitmen seseorang terhadap pekerjaannya atau dalam organisasi tersebut dapat dilihat dari keinginan karyawan

untuk tetap bertahan di masa yang akan datang, dan kecenderungan positif yang muncul dari karyawan adalah cacatan kehadiran yang baik, ketaatan pada kebijakan organisasi, dan menurunnya tingkat perputaran karyawan. (Mardiana & Syarif, 2018) hal 27.

Menurut Goleman dalam (Kawiana, 2017) menyebutkan bahwa Orang yang memiliki komitmen tinggi menunjukkan ciri siap berkorban demi pemenuhan sasaran tim yang lebih penting, adanya dorongan semangat dalam misi yang lebih besar, menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabarannya, serta turut berpartisipasi aktif dalam mencari peluang agar tercapainya misi suatu kelompok organisasi tersebut. Komitmen biasanya tidak bergantung pada bakat, komitmen ditemukan di tengah-tengah kesulitan, dan komitmen tersebut bersifat kekal ketika didasarkan nilai. (Kaswan, 2017)

Pada dasarnya, tidak semua individu atau karyawan memiliki keterikatan komitmen terhadap organisasi yang kuat dalam mengikuti sebuah organisasi. Hal ini dibuktikan oleh sebuah penelitian yang mana menggambarkan bahwa Negara Indonesia sendiri merupakan negara dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah dibanding negara lain. penelitian ini mempunyai sampel penelitian yang berjumlah 8.000 responden dari 46 perusahaan di Indonesia dengan total keseluruhan 115.000 responden dari 515 perusahaan di 10 negara Asia. (Salim & Alexsander, 2004).

Selain itu terdapat juga beberapa kasus yang serupa seperti contoh kasus diantaranya seperti informasi yang diperoleh oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) mencatat sebanyak 100 calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang

memutuskan mengundurkan diri dari jumlah peserta 112.514 total peserta yang dinyatakan lolos seleksi penerimaan pada tahun 2021. Hal ini tidak hanya dilakukan oleh CPNS saja, namun juga hal serupa terjadi pada Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Berdasarkan data BKN tercatat sebanyak 442 orang calon PPPK mengundurkan diri dari 305.778 orang yang dinyatakan lolos di tiga jenis seleksi, terdiri dari 104 orang di kategori PPPK Guru Tahap 1, PPPK Guru Tahap II sebanyak 280 orang, dan PPPK Non Guru sebanyak 58 orang. (Merdeka, 2022).

Menurut Kementerian Agama Republik Indonesia (*Ministry of Religious Affairs of The Republic of Indonesia*) menyebutkan bahwa adapun nilai-nilai budaya kerja Kementerian Agama RI terdiri dari integritas (keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan baik dan benar), profesionalitas (bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik), inovasi (menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik), tanggung jawab (bekerja tuntas dan konsisten) dan keteladanan (menjadi contoh yang baik bagi orang lain). (Saifuddin, 2014).^Y

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada beberapa bulan dalam tahun 2022 terhadap beberapa karyawan UIN Ar-Raniry, peneliti mendapatkan gambaran bahwa lembaga kampus UIN Ar-Raniry Banda Aceh juga mengalami permasalahan yang sama seperti contoh data yang sudah di uraikan peneliti diatas mengenai rendahnya tingkat komitmen pada karyawan , adapun data yang peneliti dapatkan dari beberapa karyawan UIN Ar-Raniry. Kutipan wawancara sebagai berikut:

Cuplikan wawancara 1

“... Kadang-kadang gak kondusif juga karna waktu dosen yang terbatas sedangkan mahasiswa banyak, sehingga proses belajar dan mengajar kurang efektif seperti jam masuk ruang yang tidak tepat waktu, selain itu kondisi keuangan juga kurang kondusif, sehingga fasilitas nya kurang lengkap dan jika rusak harus menunggu jangka yang lama baru bisa diganti., ditambah lagi hubungan interpersonal pribadi karyawan atau pegawai dengan pimpinan juga saling berlawanan atau tidak solid, dan untuk rapatnya masih banyak yang tidak hadir. Sehingga banyak terjadi miss komunikasi bagi yang tidak berhadir pada agenda rapat tersebut. Permasalahan tingginya jumlah ketidakhadiran tersebutlah banyak yang menyebabkan karyawan bekerja kurang maksimal dan menghambat produktivitas lainnya. Selain itu ego dari masing-masing antara karyawan satu dengan yang lainnya yang juga mempunyai pandangan tersendiri dalam melaksanakan tugasnya atau tidak bersesuaian dengan apa yang sudah menjadi kebijakan yang telah disepakati sebelumnya sehingga terkadang menghambat produktivitas yang sedang dijalankan” (MH, Fakultas Psikologi, 7 Juni 2022).

Cuplikan wawancara 2

“...Ada yang tidak siksrons antara lini yang satu dengan lini yang lainnya itu yang seharusnya harus dibenahi harus untuk kuat itu harus saling mendengarkan tidak ada yang lebih dominan, yang lain kurang itu sih nantinya lebih mirip prinsip ke otoriter kalo itu yang terjadi kan tidak bagus kan, muncul egonya tu merasa orang lain tu dibawah dia di atas, dalam organisasi kalo ada yang begituan kan ga bagus. Kurang nya sinergi nya dalam organisasi dan itu menurut pribadi masing-masing juga, kan beda orang beda prinsipnya jadi ada yang tidak siksrons sana nantinya bisa merembes dari sana kesini sehingga untuk kedepannya perlu pembenahan. kita tu di dalam sebuah organisasi tu sebenarnya ketika goal yang ingin kita capai mau berkorban sama-sama itu untuk mencapai goal bersama, jadi bukan, bukan di korbakan yang satu, dimenangkan yang ini seharusnya gitu. Kalo bersinergi atau berkolaborasi semua bisa kita buat, banyak hal yang bisa kita buat” (S, Fakultas Psikologi, 24 Juni 2022).

Cuplikan wawancara 3

“...saya rasa saya orangnya komite, namun ada saatnya di beberapa hal saya tidak komit, seperti menghadiri jam rapat misalnya, saya biasanya adalah orang yang pertama sampai dilokasi namun saya sangat kecewa dengan anggota lainnya yang datang pada jam menjelang detik-detik akhir gitu, waktunya molor jauh sekali bisa sampe 1 sampai 2 jam lamanya, sudah molor waktunya terus pas rapat dimintai pendapat tak bersua jadi gondok sendiri saya, dan itu terjadi tidak hanya sekali bahkan hampir semua agenda rapat yang saya hadiri begitu juga adanya. Sehingga saya jika ada rapat saya memilikh untuk datang di jam 1 lebih telat dari jam rapat yang sudah ditetapkan” (P, Fakultas Tarbiyah, 28 Agustus 2022).

Berdasarkan hasil wawancara yang disebutkan diatas dapat menjadi sebuah gambaran bahwa terdapat beberapa karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh tingkat komitmennya tergolong masih rendah. Seperti yang dipaparkan dalam cuplikan wawancara pertama bahwa antara pimpinan dengan anggota tidak berkesinambungan (*solid*), ketidakhadiran karyawan saat rapat, dan sering nya terjadi *miss* komunikasi pada karyawan. Pada cuplikan wawancara kedua juga menyebutkan bahwa kurangnya sinergisitas dalam organisasi (kurang kerjasama), serta karyawan yang tidak memenuhi jam kerjanya serta kehadiran yang sering terlambat (tidak *on time*).

Hunt dan Morgan (dalam Sirait 2019) mengemukakan bahwa adapun anggota yang memiliki komitmen organisasi yang baik dapat dilihat dari adanya kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk bertahan sebagai anggota, serta selalu berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi tersebut. Pribadi yang didasari dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bersungguh-sungguh, bersemangat, dan menjalin kerja sama yang baik agar tercapainya suatu tujuan organisasi secara efektif dan efisien. (Sirait, 2019).

Menurut Koch (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa adapun ciri dari karyawan yang memiliki komitmen yang rendah ditandai dengan *turn over* tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja serta kurangnya intensitas untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

Komitmen karyawan terhadap organisasi sangat diperlukan untuk dapat berkompetisi dengan para kompetitor. Adapun untuk memelihara komitmen organisasi dibutuhkan peran dari seorang pemimpin, sebagaimana yang disebutkan

oleh Young, Brian, Stephen, Woehr, dan David (dalam Sopiah 2008) bahwa terdapat delapan faktor yang ikut mempengaruhi komitmen organisasi salah satu diantaranya adalah kepuasan terhadap kepemimpinan.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan di satu bidang. Secara umum seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Pada umumnya manusia melihat sosok pemimpin adalah sebuah kedudukan atau posisi, dan jabatan semata. Akibatnya banyak orang yang mengejar untuk menjadi seorang pemimpin dengan menghalalkan segala cara dalam mencapai tujuannya. Mulai dari membeli kedudukan dengan uang, menghambakan diri pada atasan, menyikut pesaing atau teman, atau dengan cara-cara lainnya dengan cara yang salah agar bisa mendapatkan posisi kepemimpinan tersebut. Sehingga dengan cara tersebut lahirlah sosok pemimpin yang tidak dicintai, tidak disegani, tidak dita'ati, dan bahkan dibenci.

Jutaan orang mengharapkan dirinya untuk menjadi seorang pemimpin. Mereka tidak pernah menyadari bahwa sebenarnya dirinya adalah seorang pemimpin. Pada saat anak menjadi ketua kelas, maka dia adalah seorang pemimpin. Ketua RT juga adalah pemimpin, bahkan seorang ayah maupun ibu adalah seorang pemimpin didalam keluarganya. Hampir setiap orang menjadi pemimpin dilingkungannya masing-masing, terlepas dari besar kecilnya jumlah orang dalam kelompok tersebut. Meskipun hanya satu orang saja pengikutnya. Bahkan manusia seorang diri pun menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri dalam mengarahkan arah tujuan hidupnya tersebut.

Menurut Agustin (2001) menyebutkan bahwa terdapat lima jenis pengelompokan kepemimpinan dari pandangan pengikutnya yaitu pemimpin yang dicintai, pemimpin yang dipercaya, pemimpin yang menjadi pembimbing, pemimpin yang berkepribadian, dan pemimpin abadi. Seorang pemimpin sejati adalah seorang pemimpin yang selalu mencintai dan memberi perhatian kepada orang yang dipimpinnya, sehingga dicintai dan dapat dipercaya oleh pengikutnya. Pemimpin yang selalu membimbing dan mengajari pengikutnya, memiliki kepribadian yang kuat dan konsisten.

Kepemimpinan muncul dari sebuah perjalanan yang panjang yang nantinya menjadi sebuah keputusan yang menjadikan dirinya sebagai seorang pemimpin. Apabila seseorang menenukan keyakinan dasar dan nilai-nilai dasar yang dijadikan sebagai pedoman bagi diri dalam hidupnya, ketika seseorang merasa damai dalam dirinya, memiliki karakter yang kokoh (*integritas*), ketika ucapan dengan tindakannya sejalan sehingga mampu memberikan sebuah efek pengaruh kepada orang lain secara sukarela, ketika keberadaannya mendorong perubahan dalam organisasinya, maka jika semua hal itu dapat dijalankan maka itulah seseorang pemimpin sejati atau pemimpin sesungguhnya. Adapun yang sangat penting dari sosok pemimpin adalah pemimpin yang berlandaskan atas suara hati yang fitrah.

Terdapat dua model kepemimpinan apabila dilihat dari sumber tindakan yaitu kepemimpinan konvensional dan kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan konvensional adalah kepemimpinan yang lazim digunakan dalam literatur-literatur ilmiah selama ini. Kepemimpinan konvensional menggunakan paradigma positivik atau paradigma ilmiah dalam perilaku kepemimpinannya. Menurut Blanchard

adapun kepemimpinan sejati adalah kepemimpinan yang muncul dari dalam diri keluar untuk melayani mereka yang dipimpinnya (*leadership from inside out*), kepemimpinan konvensional sebaliknya, muncul dari luar ke dalam (*leadership from outside in*) lewat penghormatan dan pujian (*honor and praise*). (Rafsanjani, 2017) hal 13.

Kamus psikologi mendefinisikan *spirit* sebagai suatu dzat atau makhluk *immaterial*, biasanya bersifat ketuhanan menurut aslinya, yang diberi sifat dari banyak ciri karakteristik manusia, kekuatan, tenaga, semangat, vitalitas, *energi* disposisi, moral atau motivasi. (Chaplin, 1989). Spiritual merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dalam membangkitkan semangat, bagaimana seseorang benar-benar memperhatikan dan menunjukkan jiwa atau sukma dalam menyelenggarakan kehidupan di bumi. (wahab & Umiarso, 2017) hal 47

Kepemimpinan spiritual merupakan model kepemimpinan komprehensif yang menggabungkan berbagai pendekatan dan sekaligus kekuatan penggerak kepemimpinan seperti kekuatan intelektual, moral, emosional, dan spiritual. Kepemimpinan spiritual merupakan gabungan dari model kepemimpinan etik, asketik dan mistik. Kepemimpinan spiritual bukan sekedar orang yang kaya tentang pengetahuan spiritual, melainkan penekanan pada kesadaran spiritual yang merupakan sebuah penghayatan hidup. Kepemimpinan spiritual akan memegang peran penting tidak hanya dalam bidang keagamaan dan sosial saja, namun juga mencakup bidang bisnis global. Dunia pendidikan sebagai *noble industry* dan merupakan institusi yang paling bertanggungjawab terhadap kualitas sumber daya manusia dan kualitas peradaban di masa depan. (Rafsanjani, 2017) hal 14-15.

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian). Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani, dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara yang sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religus. Kepemimpinan spiritual diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini. (HM, 2012)

Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepemimpinan spiritual dengan komitmen organisasi, pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2019) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan spiritual dengan komitmen organisasi. Yang artinya semakin tinggi kepemimpinan spiritual maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, begitupun sebaliknya.

Kouzes dan Posner dalam bukunya yang berjudul *A Leaders Legacy* yang dikutip oleh Widayani (2019) menyebutkan bahwa untuk menjadi pemimpin yang berhasil di masa kini juga menyebutkan yaitu kebermaknaan, hubungan personal, aspirasi (berhubungan dengan visi), keberanian (berhubungan dengan keyakinan). Kejujuran merupakan api suci yang menyala yang tumbuh dari hati nurani yang kita jaga dengan gagah berani agar tidak tercemar oleh noda kebathilan yang akan merusak seluruh struktur bangunan kepribadian.

Para pemimpin spiritual meyakini bahwa Tuhan itu Maha Mengetahui dan lebih dekat dengannya melebihi dekat urat nadinya, keyakinan inilah yang menjadikan kejujuran sebagai landasan atau pondasi. Adapun pemimpin yang

memiliki prinsip kejujuran akan menjadi tumpuan harapan para pengikutnya. Bagi seorang pemimpin yang jujur apabila keinginannya tidak terpenuhi atau sesuai dengan kemampuannya maka seseorang tersebut tidak akan terlintas dalam pikirannya untuk melakukan kepalsuan atau kebohongan hanya untuk memenuhi hawa nafsu belaka, sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan spiritualitas ini dapat diterapkan pada seluruh karyawan tersebut diharapkan mampu menghadirkan atau menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang ataupun mengenai fenomena yang terjadi pada karyawan UIN Ar-Raniry di atas maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul: **"Hubungan Kepemimpinan Spiritual Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan oleh peneliti, adapun rumusan masalah dalam proposal penelitian ini adalah: "Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan spiritual dengan komitmen organisasi pada karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh?"

C. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian proposal ini adalah untuk mencari tau Hubungan antara Kepemimpinan Spiritual Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan UIN Ar-Raniry.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, diantaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam ilmu pengetahuan berdasarkan teori-teori yang ada dan juga sebagai penambah wawasan bagi para pembaca dalam penerapan ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industry dan organisasi.

2. Manfaat praktis:

a. Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan peneliti dapat memberikan gambaran kepada mahasiswa, khususnya mahasiswa ingin mengetahui lebih lanjut tentang bagaimana cara berkomitmen dalam hal organisasi khususnya, serta gaya kepemimpinan apa yang cocok dan yang harus dimiliki oleh setiap orang untuk meningkatkan komitmen dalam berorganisasi yang nantinya berguna untuk pengembangan diri dan produktivitas dalam suatu organisasi meningkat.

b. Bagi Karyawan UIN Ar-Raniry R Y

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran pemahaman sekaligus edukasi mengenai kepemimpinan yang terbaik itu seperti apa, pemahaman untuk menjadi sosok pemimpin yang bisa menjadi teladan bagi dirinya sendiri, maupun lingkungannya sekitar, serta dengan adanya kajian ini memberikan wawasan baru terhadap para karyawan kampus untuk memiliki tujuan hidup dalam bekerja yang jelas agar hidup mendapat berkah dari Tuhan yang Maha Penyayang dan Pemurah.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan menambah wawasan pengetahuan untuk mengembangkan, memperkaya, menelaah, dan memahami lebih *intens* secara teoritis mengenai Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dibuat berdasarkan pada hasil beberapa penelitian terdahulu dimana penelitian tersebut memiliki beberapa karakteristik yang relatif sama dalam hal tema, kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah, posisi variabel penelitian, dan metode analisis yang digunakan. Namun beberapa penelitian ini terdapat beberapa perbedaan yang akan dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

Penelitian tentang Peran Kepemimpinan Spiritual Pemimpin pada Hasil Organisasi oleh Ngunyen, Tran, Dao, dan Dinh (2018). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan model persamaan structural (SEM) untuk menguji kerangka konseptual dengan pengumpulan data 329 karyawan tetap yang bekerja di industry jasa di Kota Ho Chi Minh yang terletak di negara Vietnam. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan spiritual, komitmen organisasi, pemberdayaan, dan perilaku kewargaan organisasi (OCB). (Ngunyen, Tran, & Dinh, 2018).

Penelitian mengenai Hubungan Kepemimpinan Distributif terhadap Komitmen Organisasi dan Tekanan Kerja dalam Pendidikan teknik dan Vokasional (PVT) di Malaysia yang ditulis oleh Rabindarang dan Bing (2012). Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan distributif, komitmen organisasi dan tekanan kerja. Dimana objek dari penelitian ini adalah 31 dari jumlah populasi 500 pengajar teknik dan vokasional menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*. Adapun skala disusun dengan menggunakan skala *likert* dengan metode analisis data menggunakan korelasi *product moment*. (Rabindarang & Bing, 2012).

Penelitian mengenai Hubungan Kepemimpinan Distributif terhadap Komitmen Organisasi dan Tekanan Kerja dalam Pendidikan teknik dan Vokasional yang ditulis oleh Rabindarang dan Bing (2012). Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan distributive, komitmen organisasi dan tekanan kerja. Dimana objek dari penelitian ini adalah 31 dari jumlah populasi 500 pengajar teknik dan vokasional menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*. Adapun skala disusun dengan menggunakan skala likert dengan metode analisis data menggunakan korelasi *product moment*.

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 yang ditulis oleh Lubis (2020). Variabel dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Spiritual, Komitemen Organisasi dan Spiritualitas di Tempat Kerja, dimana objek dari penelitian ini adalah 128 orang dari jumlah populasi 189 pegawai yang terdapat pada PT PLN Unit Induk Wilayah Sumatera Utara menggunakan metode jenis

pendekatan *asosiatif* dan kuantitatif dengan menggunakan *porportionate staratified random sampling*. Adapun teknis analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan *Smart PLS* versi .

Penelitian dilakukan oleh Siska Puspita Sari (2019). Penelitian ini berjudul: "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Instrinsik Dan Komitmen Organisasi". Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan spiritual, kepuasan kerja, dan motivasi instrinsik. Dimana objek dari penelitian ini adalah 118 dari jumlah populasi 120 orang karyawan perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan pengujian menggunakan program SEM AMOS. (Puspita, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Nurluviyana (2020) dalam skripsinya yang berjudul: "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Hotel Wimarion Semarang". Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan spiritual, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi. Dimana objek dari penelitian ini adalah 70 karyawan dengan menggunakan metode jenuh sistem *sampling*. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan instrument tes validitas dan reabilitas, adapun skala disusun dengan menggunakan skala likert dengan metode analisis data menggunakan korelasi *product moment*. (Nurluviyana & Sudarma, 2020).

Penelitian yang dilakukan Rumangkit (2020) yang judul penelitiannya adalah Analisis Mediator dukungan sosial yang dirasakan melalui peran

Kepemimpinan Spiritual pada Komitmen afektif. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan spiritual, komitmen afektif dan dukungan sosial. Penelitian ini dilakukan dengan desain penelitian survei, dan jenis datanya adalah *cross sectional*. Pengambilan sampel sebanyak 130 anggota organisasi atau karyawan di wilayah Bandar Lampung. Pada penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *non-probability sampling*. Adapun Pengolahan data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis *regresi moderasi* dengan jumlah responden 130 Orang karyawan dari 250 jumlah populasi. (Rumangkit, 2020).

Penelitian mengenai Hubungan antara *Servant Leadership* dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang ditulis oleh Raudhatul Jannah (2021). Variabel dalam penelitian ini adalah *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi. Dimana objek penelitiannya adalah 271 mahasiswa dari jumlah populasi 4.095 mahasiswa aktif organisasi di UIN Ar-Raniry menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *simple random sampling*. Adapun skala disusun menggunakan skala *likert* dengan metode analisis data menggunakan korelasi *product moment*.

Beberapa penelitian yang telah dijabarkan diatas menjadi perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah responden yang dipilih, lokasi penelitian, dan metode penelitian yang dilakukan. Adapun lokasi sebelumnya dilakukan di Malaysia, Vietnam, Sumatra Utara, Semarang, dan Lampung sedangkan lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah di Aceh, Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah Karyawan PT PLN, Pengajar, Karyawan Perusahaan, Pegawai Perawat rumah sakit, dan Mahasiswa. Sedangkan responden

penelitian ini adalah Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Metode yang digunakan sebelumnya adalah penelitian asosiatif dan deskriptif menggunakan teknik *purposive sampling*, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik *proportional stratified sampling*.

Berdasarkan hasil penelusuran yang dilakukan oleh peneliti melalui beberapa media massa diketahui bahwa belum ditemukan penelitian terkait: “Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh”, sehingga peneliti menjamin akan keaslian penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2016) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya atau tidak ingin meninggalkannya. Komitmen organisasi merupakan tingkatan loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi.

Menurut Luthans (dalam Sutrisno, 2017) komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Sehingga menunjukkan bahwa pekerja bercampur dengan baik dan sesuai dengan pekerja atau karyawan bertindak baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi, mereka merasakan perasaan kesatuan dengan perusahaan serta adanya kemauan usaha yang tinggi terhadap organisasi dan adanya keyakinan sekaligus penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Schur (dalam Sutrisno, 2017) Komitmen juga didefinisikan sebagai jaminan dan janji baik secara eksplisit maupun implisit dari keberlangsungan hubungan antara *partner*. Komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu. Menurut Hornby (dalam Bagia, 2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (*job*) atau aktivitas.

Pada awalnya karyawan bekerja pada umumnya adalah untuk menikmati pekerjaan mereka lakukan dan merasa terpuaskan dengan pekerjaan yang mereka tekuni.

Mayer dan Allen (1997) mengemukakan bahwa komitmen dalam berorganisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Selain itu, Davis dan Newstrom (dalam Mardiana & Syarif, 2018) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah tingkat keinginan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan, dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi secara aktif terhadap sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Komitmen organisasi juga diartikan sebagai loyalitas karyawan, yang merupakan sebuah derajat yang mana seorang karyawan memiliki keinginan untuk ikut menjadi bagian dari organisasi tersebut. Tingkat komitmen seseorang terhadap pekerjaannya atau dalam organisasi tersebut dapat dilihat dari keinginan karyawan untuk tetap bertahan di masa yang akan datang, dan kecenderungan positif yang muncul dari karyawan adalah cacatan kehadiran yang baik, ketaatan pada kebijakan organisasi, dan menurunnya tingkat perputaran karyawan. (Mardiana & Syarif, 2018) hal 27.

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (dalam Wibowo, Perilaku dalam Organisasi, 2016) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap berada di organisasi dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi sangat berkaitan dengan apakah seorang pekerja atau karyawan tersebut memilih untuk tetap tinggal sebagai

anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turns over*). (Wibowo, 2016) hal 188.

Berdasarkan beberapa teori komitmen organisasi diri yang telah di paparkan di atas, penelitian ini mengacu pada pengertian komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (dalam Sutrisno, 2011) yang mengidentifikasi tiga tema berbeda yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya yang harus di tanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*).

2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif, 2018) menyebutkan bahwa dimensi komitmen organisasi dibagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Affective commitment merupakan sebuah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional dan keterlibatan dengan organisasi. Mereka tinggal karena mereka memang menginginkannya. Sebagai alasan emosional, adanya perasaan persahabatan, iklim atau budaya perusahaan, dan perasaan kesenangan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat mereka akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut pada organisasinya karena memiliki rasa kecintaan terhadap organisasi tersebut. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat

menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasinya.

2. *Continuance commitment* (Komitmen Kontinyu)

Continuance commitment merupakan sebuah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya atau resiko yang berkaitan apabila meninggalkannya. Kita tinggal karena kita merasa perlu. Perihal ini biasanya menyangkut masalah gaji, tunjangan, dan promosi, serta yang berkaitan dengan sumbangan terhadap keluarga.

Komitmen kontinyu menunjukkan bahwa adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan yang berkaitan dengan keinginan tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan yang bekerja berdasarkan komitmen kontinyu ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan.

3. *Normative commitmen* R A N I R Y

Normative commitmen merupakan sebuah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban. Kita tetap tinggal karena memang seharusnya dengan berlandaskan karena *obligation-based* untuk tetap dalam organisasi, termasuk perasaan utang budi pada atasan, kolega, atau perusahaan yang lebih besar.

Komponen komitmen *normative* ini merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Komitmen *normative* dipandang

sebagai tekanan *normative* yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Adapun tingkah laku karyawan didasari oleh adanya keyakinan tentang apa yang benar serta berkaitan erat dengan moral. (Yusuf & Syarif, 2018)

Sejalan dengan pendapat diatas, Newstrom (dalam Yusuf & Syarif, 2018) menyebutkan bahwa adanya tiga bentuk komitmen, namun dengan penjelasan yang berbeda yaitu sebagai berikut:

1. *Affective commitment*

Affective commitment merupakan suatu tingkat emosional positif dimana pekerja ingin mendesak usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi.

2. *Normative commitment*

Normative commitment merupakan pilihan untuk tetap terikat karena budaya yang kuat yang mendorong mereka untuk tetap berkomitmen. Mereka mempunyai keyakinan yang menyatakan bahwa mereka harus berkomitmen karena sistem keyakinan atau kepercayaan orang lain dan milik mereka internalisasi norma dan perasaan sebagai kewajiban.

3. *Continuance commitment*

Continuance commitment merupakan suatu dorongan yang mendorong pekerja untuk tetap tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi, dalam waktu dan usaha, dan kerugian ekonomi dan sosial mereka akan terjadi apabila mereka meninggalkan suatu pekerjaan tersebut.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Strees (dalam Putra, 2020) mengelompokkan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu:

1. Ciri pribadi pekerja, yaitu meliputi masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari pribadi masing-masing karyawan.
2. Ciri pekerjaan, yaitu meliputi identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan seperjuangan kerja.
3. Pengalaman kerja, yaitu meliputi adanya kemampuan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi. (Putra, 2020) hal 34.

Sementara itu menurut Allen dan Mayer (dalam Jufrizen, 2021) menyebutkan bahwa adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam organisasi adalah:

1. Karakteristik pribadi individu

Terbagi kedalam dua katarogi variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis meliputi *gender*, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu

organisasi. Adapun variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

2. Karakteristik organisasi

Adapun hal-hal yang mencakup dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

3. Pengalaman selama berorganisasi

Pengalaman berorganisasi mencakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

Adapun menurut Young dkk, (dalam Sopiah, 2008) mengatakan bahwa terdapat 8 faktor yang mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yaitu:

1. Kepuasan terhadap promosi

Promosi merupakan peralihan posisi dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Karyawan akan bertahan apabila terdapat peluang pendidikan dan karir yang diberikan oleh organisasi.

2. Karakteristik pekerjaan

Terdapat beberapa karakteristik pekerja yang dapat digunakan untuk perkiraan komitmen organisasional, yaitu masa kerja dan seberapa besar penglibatan ego mereka dalam pekerjaan, berhubungan positif dengan komitmen.

3. Komunikasi

Pentingnya komunikasi dalam hubungannya dengan pekerjaan ditunjukkan oleh banyaknya waktu yang digunakan untuk berkomunikasi dalam pekerjaan. Komunikasi menjadi alat pengendalian perilaku anggota, membangkitkan motivasi karyawan, sebagai pengungkapan emosi, sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

4. Kepuasan terhadap kepemimpinan

Para peneliti telah mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan, yaitu gaya yang berorientasi pada tugas dan gaya yang berorientasi pada karyawan. Pemimpin yang berorientasi pada karyawan akan berusaha untuk memotivasi daripada menperviisi bawahan. Mereka mendorong anggota untuk melaksanakan tugas dengan membiarkan anggota kelompok ikut berpartisipasi dalam mengambil keputusan yang berpengaruh kepada mereka dan membina hubungan yang akrab, penuh kepercayaan dan peran penghargaan dengan anggota kelompoknya. (Sopiah, 2008).

Gaya yang berorientasi pada karyawan inilah yang menjadi kesamaan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin yang berbasis spiritual. Menurut Fry (2003), tujuan kepemimpinan spiritual adalah untuk kebutuhan mendasar bagi kesejahteraan rohani dari pemimpin dan pengikutnya, sehingga mereka akan menjadi lebih baik dengan memiliki komitmen dalam organisasi yang tinggi dan lebih produktif.

5. Pertukaran ekstrinsik

Instrinsik adalah apabila penghargaan yang didapatkan bersifat langsung dari hasil pertukaran dalam hubungan tersebut.

6. Pertukaran intrinsik

Ekstrinsik adalah apabila penghargaan yang akan diperoleh bukan dari hasil hubungan langsung.

7. Imbalan instrinsik

Imbalan instrinsik adalah penghargaan yang menjadi bagian dari pekerjaan karyawan itu sendiri, yang terdiri dari tanggung jawab, tantangan, dan umpan balik.

8. Imbalan ekstrinsik

Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang diberikan secara tidak langsung berhubungan dengan hakekat atau sifat kerja, contohnya gaji, tunjangan, upah dan promosi.

B. Kepemimpinan Spiritual

1. Pengertian kepemimpinan spiritual

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menyebutkan bahwa kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang berarti tuntun, bina atau bombing, dapat juga dijadikan sebagai penuntun jalan dan juga sebagai yang mengepalai anggota-anggotanya dalam sebuah pekerjaan maupun kegiatan. Secara fisik pemimpin itu berada didepan, tetapi pada hakikatnya, dimanapun dia berada, baik di lingkungan formal maupun non formal setiap manusia dapat menjadi pemimpin dan memberikan pimpinan baik untuk orang lain maupun bagi dirinya sendiri. Seperti ungkapan Ki Hajar Dewantoro dengan gagasannya yang berbunyi “*ing ngarso sung tuloda, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani*” yang bermakna jika ada didepan memberikan contoh, di tengah-tengah memberikan dorongan/motivasi, sedangkan apabila dibelakang dapat memberikan pengaruh dalam menentukan. (Depertemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1990) hal. 684.

Kreiner, Kinicki dan Northouse (dalam Putra, 2020) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses dimana seseorang individu mempengaruhi individu lain maupun sekelompok orang dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan suatu tujuan bersama. Robins dan Judge (dalam Putra, 2020) menyebutkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian suatu visi atau tujuan yang ditetapkan.

Kepemimpinan terdapat komponen penting seperti proses, pengaruh, kelompok, dan tujuan bersama. Penetapan kepemimpinan sebagai proses ditinjau

dari adanya transaksi antara pemimpin dengan pengikut, yang mana pemimpin yang mempengaruhi pengikutnya dan dipengaruhi oleh pengikut sehingga menunjukkan adanya hubungan timbal balik atau interaksi diantara keduanya. Pengaruh dalam konteks kepemimpinan adalah seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh kepada pengikutnya sehingga pemimpin memiliki perannya sebagai pemimpin yang memengaruhi karena tanpa adanya pengaruh, maka seorang pemimpin tidak memiliki peran didalamnya kelompok yang dimana kepemimpinan terjadi. Tujuan bersama menunjukkan adanya arah yang dituju memiliki kesamaan antara pemimpin dan pengikut, sehingga pemimpin diharapkan mampu membina sekaligus mengarahkan individu dengan kemampuannya untuk meraih sesuatu secara utuh bersama-sama. Adapun penggambaran kepemimpinan sebagai suatu sifat berbeda dengan penggambaran kepemimpinan sebagai suatu proses.

Kepemimpinan berdasarkan pendekatan sifat, menurut Bryman (dalam Dimiyati, 2014) menyebutkan bahwa beberapa sifat pribadi yang digunakan untuk mengidentifikasi pemimpin dengan mencakup factor fisik yang unik, misalnya tinggi badan, ciri kepribadian, kecedasan dan lainnya. Sifat hanya ada didalam orang tertentu dan membatasi kepemimpinan hanya akan ada pada orang-orang yang dipercaya memiliki kemahiran khusus yang dibawa sejak lahir. Berbeda dengan penggambaran dari sudut proses bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan dimiliki oleh semua orang. Teori kepemimpinan berdasarkan proses pada intinya selalu memiliki tiga unsur utama yaitu: (1) pemimpin yang menjalankan peran kepemimpinan, (2) pengikut atau sekelompok orang mengikuti, (3)serta adanya

situasi yang memungkinkan terjadinya proses interaksi antara pemimpin dengan orang yang dipimpinnya tersebut dalam usaha mencapai suatu tujuan.

Spiritual berasal dari Bahasa *spirit*. *Spirit* mengandung arti semangat, kehidupan, pengaruh dan antusiasme. *Spirit* diartikan sebagai ruh atau jiwa. Arti kiasannya adalah semangat atau sikap yang dilatarbelakangkan atau menfondasi tindakan manusia. *Spirit* merupakan entitas, makhluk tau sesuatu bentuk energi yang nyata, meskipun tidak kelihatan dimata biasa dan tidak punya badan fisik seperti manusia namun *spirit* itu ada dan dia hidup (Widi dalam Wahjosumijo, 2008).

Spiritual dapat diartikan sebagai sesuatu hal yang murni yang mana diri manusia yaxng sebenarnya itu adalah roh manusia itu sendiri. Roh bisa diterjemahkan sebagai sebuah energi kehidupan yang menjadikan manusia dapat hidup, bernafas dan bergerak. Spiritual juga merupakan segala sesuatu yang berada diluar tubuh manusia, termasuk pikiran, perasaan dan peringai watak manusia itu sendiri. (Wahjosumijo, 2008) hal, 17.

Spiritual Leadership merupakan kepemimpinan yang mendominasi atau mengandalkan kecerdasan spiritual (ruhani, jiwa, ruh, dan hati nurani). Danah zohor dan Ian Marshall (dalam Agustin, 2001) mendefinisikan bahwa Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Dalam perspektif ESQ

(*Emotional Spiritual Quotient*), kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fittrah, untuk menjadi manusia yang seutuhnya (*hanif*), dan memiliki pola pemikiran tauhidi (integralistik). (Agustin, 2001)

Kepemimpinan Spiritual adalah hubungan interaksi antara pemimpin dan bawahan dengan mengedepankan kerohanian mencakup keyakinan dan nilai-nilai yang lebih luas untuk memperoleh makna yang lebih besar didalam suatu organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan bersama-sama. (Putra, 2020) hal 20.

Kepemimpinan spiritual adalah seni memobilisasi orang lain agar mau bergabung dengan tujuan untuk mencapai aspirasi bersama, memerlukan motivasi, menciptakan visi dan misi, serta mengembangkan suatu budaya dengan nilai-nilai yang mempengaruhi orang lain. (Kakiay, 2017) hal 149.

Menurut Fry (dalam Putra, 2020) kepemimpinan spiritual mencakup nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk secara instrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga mereka mempunyai rasa terus hidup (*survival*) melalui panggilan hidup (*calling*) dan keanggotaan sistem sosial. Kepemimpinan spiritual memerlukan suatu visi yang mana semua anggotanya mempunyai makna hidup, para pemimpin dan pengikut sama-sama merasa dipahami, dihargai dan saling mengerti.

Fry (2003), juga menyatakan bahwa teori-teori kepemimpinan kepemimpinan spiritual merupakan tanggapan terhadap suatu panggilan untuk

kepemimpinan yang lebih holistic yang membantu mengintegrasikan empat bidang mendasar, yaitu tubuh (*physical*), pikiran (*mind* / pemikiran rasional), hati (*heart: emotional, feelings* dan *spirit*). Fry (2005) Mengungkapkan bahwa kepemimpinan spiritual sebagai kesatuan yang terdiri dari nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi secara intrinsik diri dan orang lain untuk meningkatkan rasa spiritualitas melalui *calling* dan *membership*.

Menurut Fry konsep kepemimpinan spiritual sangat penting mengingat tantangan lingkungan organisasional abad 21 yang sarat dengan perubahan sehingga memerlukan organisasi-organisasi pembelajar (*learning organizations*) yang mengutamakan respon yang cepat dengan tanggungjawab yang tinggi, produktif, memotivasi para pekerja, memberdayakan tim secara fleksibel, struktur yang datar, pengembangan jaringan kerja, berbeda dan global. (Ancona dalam widyarini, 2010).

Fry menyatakan terdapat dua hal yang menjadi landasan dasar atas pemikiran pentingnya teori kepemimpinan spiritual salah satunya yaitu organisasi-organisasi pembelajar dapat digunakan sebagai sumber pertahanan spiritual dan terutama memotivasi para pekerjanya secara intrinsik melalui visi, harapan/keyakinan, dan cinta *altruistic*. Menurut Fry, kepemimpinan spiritual bertugas untuk menciptakan suatu visi yang mana anggota organisasi nantinya akan mengalami perasaan terpanggil dalam hidupnya, menemukan makna, dan membuat sesuatu yang berbeda, dan juga mampu membangun suatu budaya sosial/organisasi yang dilandasi oleh cinta *altruistic* dimana seorang pemimpin dengan orang yang dipimpin (anggota) bersungguh-sungguh, saling memerikan rasa kepedulian,

keakraban, perhatian, serta menghargai satu sama lain, sehingga menghasilkan rasa keanggotaan, merasa dipahami dan dihargai keberadaannya. (Fry dalam Widyarini, 2010) hal 5-7.

Menurut Tobroni dalam disertasinya yang berjudul “*Perilaku Kepemimpinan Spiritual Dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan dan Pembelajaran*” menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian). Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, memberikan pencerahan, membersihkan hati dan nurani setiap *insan*, dan memmenangkan jiwa setiap hamba-Nya dengan cara yang sangat bijaksanan melalui pendekatan etis dan keteladanan. Sehingga kepemimpinan spiritual juga sering disebut sebagai kepemimpinan yang religious. (Tobroni, *Perilaku Kepemimpinan Spiritual dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan dan Pembelajaran*, 2005) hal 11.

Jadi, kepemimpinan spiritual adalah seorang pemimpin yang melakukan hubungan interaksi dengan bawahannya dengan mengaplikasikan serta mengedepankan nilai-nilai spiritual untuk mendapatkan makna hidup yang besar dalam suatu organisasi untuk tergapainya tujuan suatu organisasi tersebut secara bersama-sama.

Kepemimpinan Spiritual juga bertujuan untuk membentuk *values, attitude* dan *behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi (*intrinsic motivation*), diri sendiri dan juga orang lain sehingga menggapai rasa spiritual survival untuk menciptakan *vision* dan keselarasan *value* melalui individu, *empowered team, organization levels*

dan akhirnya membantu perkembangan yang tidak hanya dari segi kesejahteraan psikologis tetapi juga *organizational commitment* (Thayib, Christiananta, Sulasmi, & Eliyana, 2013). Hal 4

Menurut Fry (2003), tujuan kepemimpinan spiritual adalah untuk kebutuhan mendasar bagi kesejahteraan rohani dari pemimpin dan pengikutnya, sehingga mereka akan menjadi lebih baik dengan memiliki komitmen dalam organisasi yang tinggi dan lebih produktif.

2. Model Kepemimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership Model*)

Fairhom dan Fry (dalam Kawiana, 2019), merupakan peneliti yang pertama mengusulkan *spiritual leadership model*.

a. Model Kepemimpinan Spiritual Model dari Fairhom.

Fairholm menjelaskan kepemimpinan spiritual model menggunakan tiga katagori yaitu: *spiritual leadership taks* (tugas kepemimpinan spiritualitas), *spiritual leadership process technologies* (teknologi proses kepemimpinan spiritualitas) dan *prime leadership goal* (tujuan utama kepemimpinan). Menurut pandangan Fairholm menyebutkan bahwa orang yang bekerja memiliki kualitas kemanusiaan, tidak hanya keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan pada perusahaan. Terdapat tiga tugas utama dari kepemimpinan spiritual yaitu:

1. Penetapan Visi

Merupakan bentuk rasa dan membuat janji. Dimana pemimpin bertugas untuk menciptakan makna dan tujuan. Pekerja merasa terhubung dengan misi organisasi melalui perasaan terhubung pada pribadi, dengan tingkatan mendalam.

2. Pelayanan (Kepemimpinan melayani)

Pemimpin memimpin, karena mereka memilih untuk melayani yang lain. Pemimpin menjadi pelayan bagi pengikutnya, menyediakan informasi, waktu, perhatian, materi, dan sumber daya yang lain yang dibutuhkan untuk kesuksesan, serta pemanfaatan yang lebih tinggi dalam perusahaan dan memberikan makna dalam bekerja.

3. Kompetensi tugas

Kompetensi terbagi kedalam empat macam tugas, yaitu mengajar (*teaching*), kepercayaan (*trusting*), menginspirasi (*inspiring*), dan menguasai ilmu pengetahuan (*acquairung knowledge*) tentang pekerjaan yang aktual. Pemimpin merupakan sosok guru dengan keyakinan dan kepercayaan.

Proses teknologi kepemimpinan spiritualitas (*spiritual leadership process technologies*) mengandung unsur pembangun komunitas dengan kelompok dan keutuhan rasa spiritualitas yang dimiliki oleh pemimpin dengan yang dipimpin. Sehingga mempunyai moralitas dalam hidup yang tinggi, dan dapat menyebarkan rasa spiritualitas dengan bawahannya maupun orang lain dengan cara berdiskusi.

Serta memberikan pelayanan kepada pemangku kepentingan (*stakeholder*) dengan secara yang efektif. Adapun komponen proses teknologi kepemimpinan spiritualitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Membangun komunitas (*building community*): menciptakan keharmonisan dari sebuah keberagaman, terkadang beroposisi/bertentangan, sistem, organisasi, dan faksi-faksi manusia dengan mengupayakan kebebasan yang dimiliki untuk komunitas. Kepemimpinan spiritual memberikan kebutuhan yang simultan, bebas bertindak dan menjadi bagian dari sebuah kelompok.
2. Keutuhan (*wholeness*): pemimpin spiritual menegaskan pada orang secara utuh. Maksudnya adalah para anggota ketika datang ketempat kerja meraka dalam keadaan utuh. Utuh dalam pikirannya, emosinya, mental, fisiknya, dan dimensi spiritualitas, karena dalam bekerja tidak hanya keterampilan khusus saja yang diperlukan.
3. Menetapkan standar moral yang lebih tinggi (*setting a higher moral standard*) yaitu seorang pemimpin merupakan sebuah *actor* model kekuatan moral dari pengikut, sekaligus merupakan karakter atau cerminan dari sebuah organisasi/perusahaan. Pemimpin memperhatikan sanksi alami dan logis dari keputusan yang diambil, mengambil tindakan yang didasarkan atas kehidupan dan karir serta keuntungan, dan secara alami, dunia akan terang yang berasal dari keputusan jangka panjang yang pemimpin ambil dan tidak berfokus pada keuntungan jangka pendek.

4. Pelayanan (*stewardship*) yaitu pemimpin harus memahami bahwa kemimpinannya mempunyai batasan waktu dalam masa kepemimpinan. Sehingga pemimpin berbagi kekuasaan dengan pengikut untuk memastikan keberhasilan kelompok. Pemimpin adalah pelayanan nilai, sekaligus penjaga kebajikan. (Kawiana, 2019).

Tujuan dari kepemimpinan spiritual adalah untuk menciptakan visi dan keselarasan seluruh strategi, memberdayakan tingkat individu dan anggota tim. Selain itu tujuan utama dari kepemimpinan spiritual adalah untuk mengembangkan budaya yang mendukung kemajuan terus-menerus, dan perbaikan dalam pelayanan pelanggan, melalui pemenuhan pergeseran budaya. Pemimpi memberikan yang terbaik kepada organisasinya, dan hubungan yang terbaik untuk diri orang yang lebih tinggi serta mencari kedamaian batin bagi pemimpin itu sendiri begitu juga kepada para pengikutnya. (Kawiana, 2019). Hal 12.

- b. *Spiritual Leadership Model dari Fry*

Model awal kepemimpinan spiritual dikembangkan oleh Fry (2003) dalam rangka motivasi intrinsik yang menyatukan kepemimpinan spiritual (*vision*, *hope/faith*, dan *altruistic love*) dan *spiritual well-being* (*membership* dan *calling*). Fry (2005) memperluas teori kepemimpinan spiritual dengan mengembangkan konsep positif kesehatan manusia dan kesejahteraan karakter, psikologi positif dan kepemimpinan spiritual. Adapun model awal kepemimpinan yang dikembangkan oleh Fry (2003) adalah sebagai berikut:

- 1). *Vision*

Vision atau visi mengarah kepada gambaran masa depan dengan penjelasan lebih lanjut tentang mengapa individu berusaha keras untuk menciptakan masa depan tersebut. Kotter (dalam Fry, 2003) menjelaskan bahwa Visi mempunyai fungsi sebagai klasifikasi dari perubahan arah, menyederhanakan keputusan dan mengkoordinasikan tindakan orang-orang yang berbeda berfungsi dalam memotivasi perubahan.

2). *Altruistic love*

Fry dan Reave mendefinisikan cinta *altruistic* sebagai rasa keutuhan, harmoni, dan kesejahteraan yang diproduksi melalui perawatan, perhatian, dan penghargaan baik untuk dirinya maupun orang lain. Definisi ini didasari oleh nilai-nilai diantaranya kejujuran, kebaikan, ketiadaan iri hati, kemurahan, kesabaran, penerimaan, penghargaan baik untuk dirinya begitu juga kepada orang lain dan kemampuan untuk mengendalikan diri. (Fry dan Reave dalam Putra, 2010) hal 28.

3). *Hope and faith*

Hope/harapan merupakan suatu keinginan dengan pemenuhan harapan. *Faith*/keyakinan berguna untuk meningkatkan kepercayaan bahwa harapan tersebut bisa dicapai dan menjadi kenyataan. *Hope/faith* dapat memberikan gambaran bagi individu dari mana mereka berangkat dan menemukan jalan bagaimana agar sampai ketempat yang ditujukan, dan memberikan keyakinan kuat kepada organisasi tersebut bahwa visi mereka dapat tercapai. (Fry, 2003).

4). *Spiritual well-being*

Manifestasi kepemimpinan spiritual adalah terbentuknya kesejahteraan spiritual yang terdiri dari *calling* dan *membership*. *Calling* mengarah kepada pengalaman bagaimana seseorang dapat membuat perbedaan dengan melayani orang lain. Yang mana orang tidak sekedar mencari kompetensi/kemahiran dalam pekerjaannya, namun juga melibatkan perasaan mengenai nilai sosial dan juga makna hidup serta makna dari pekerjaan yang mereka lakukan. *Membership* meliputi struktur sosial dan budaya yang kita lakoni. Keanggotaan adalah perasaan dipahami yang didapatkan melalui interaksi sosial, antara satu individu dengan individu lainnya. (Fry dalam Kawiana, 2019).

5). *Individual and organizational outcome*

Setiap organisasi harus memiliki tujuan sasaran serta apa yang ingin dicapai. Pencapaian ini disebut hasil (*outcome*). Fry dan Nisiewicz (2013) menjelaskan bahwa hasil dapat dilihat dari individu dan organisasi penting seperti komitmen organisasional dan produktivitas, kinerja keuangan, kepuasan hidup karyawan, dan tanggung jawab sosial perusahaan.

3. *Dimensi Spiritual Leadership*

Kepemimpinan spiritual yang diusulkan oleh Fry (2003, 2005, 2011) terdiri atas tiga dimensi yaitu: *vision*, *altruistic love* dan *faith/hope*.

a. Visi (*Vision*)

Visi merupakan tiga fungsi penting dalam menjelaskan arah umum perubahan, menyederhanakan ratusan atau ribuan keputusan yang lebih

rinci, membantu dengan cepat dan efisien, mengkoordinasikan tindakan banyak orang yang berbeda. Pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar terhadap menciptakan visi dan nilai yang sama di semua tingkatan organisasi, melalui pilihan yang berkaitan erat dengan visi, tujuan, misi, dan strategi, serta pelaksanaannya. Visi mendefinisikan perjalanan yang luas dan membantu gerak organisasi menuju masa depan yang diinginkannya. Visi ikut berkontribusi dalam memberikan orang energi, memberikan makna dalam bekerja, dan mengumpulkan komitmen.

b. Kepemimpinan Umum di atas Kepentingan Pribadi (*altruistic love*)

Fry (2003) mendefinisikan *altruistic love* dalam *spiritual leadership* sebagai rasa keutuhan, harmonis dan pembentuk kesejahteraan melalui kepedulian, perhatian, dan menghargai diri sendiri dan orang lain. *Spiritual leadership* memerlukan pengembangan sosial/budaya organisasi berdasarkan *altruistic love*. Nilai-nilai *altruistic love* termasuk pengampunan (*forgiveness*), penerimaan (*acceptance*), rasa syukur (*gratitude*), kebaikan (*kindness*), integritas (*integrity*), empat/kasih sayang (*empathy/compassion*), kejujuran (*honesty*), kesabaran (*patience*), keberanian (*courage*), kepercayaan/loyalitas (*trust/loyalty*), kerendahan hati (*humility*).

Fry (2003) juga mengatakan bahwa cinta tidak hanya bentuk dasar untuk mengatasi dan menghilangkan Ketakutan, tetapi juga dasar untuk semua penyembuhan emosi. Fry menyatakan untuk menghasikan loyalitas dan rasa bersalah, maka diperlukan adanya kepedulian dan perhatian bagi

diri dan orang lain menghilangkan ketakutan, amarah, rasa kecemburuan, kegagalan dan rasa bersalah. Pemimpin dan pengikut sama-sama membangun budaya dan nilai-nilai *altruistic love*, anggota kelompok ditantang untuk bertahan, rajin, bekerja sesuai dengan kewajiban, dan memberikan yang terbaik agar mengejar keunggulan melalui harapan dan iman dalam visi.

c. Iman/Harapan (*faith/hope*)

Secara umum iman diartikan sebagai dasar dari segala sesuatu yang kita harapkan dan yang kita yakini. Fry (2003) menyebutkan bahwa iman merupakan keyakinan yang didasari oleh akan terpenuhinya suatu harapan, iman dapat menambah jaminan untuk berharap. Iman juga didasari oleh nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang mengungkapkan kepastian yang mutlak dan percaya bahwa apa yang diinginkan dan diharapkan akan ada waktunya keinginan tersebut akan terwujud.

Spiritual leadership berusaha untuk memastikan adanya harapan/iman dalam visi organisasi, menjaga pengikut melihat ke depan untuk masa yang akan datang. Orang yang memiliki iman/harapan dengan indikator seperti memiliki keyakinan, melaksanakan keyakinan, gigih, melakukan usaha yang lebih, dan tujuan yang menantang dalam visinya akan bersemangat dalam menghadapi hambatan, menanggung kesulitan dan penderitaan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Iman/harapan merupakan sumber keyakinan bahwa visi dan misi suatu organisasi akan dicapai.

Fry dalam Kawiana hal 16, menyarankan hipotesis adanya hubungan antara harapan/iman, visi dan keterpanggilan (*calling*) dengan cara melakukan apa yang diperlukan, melalui iman maka adanya visi yang efektif guna untuk menumbuhkan rasa keterpanggilan (*sense of calling*) bagian dari kesejahteraan spiritual (*spiritual well-being*) yang memberikan satu rasa membuat perbedaan (*sense making*) sehingga memberi kan pemahaman bahwa selama ini hidup mereka memiliki arti. Harapan/iman menambahkan keyakinan, kepercayaan, dan aksi untuk pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai visi.

Menurut Tabroni (2005) kepemimpinan spiritual terbagi menjadi tiga pilar, yaitu sebagai berikut:

1. Upaya mengembangkan kekuatan individu positif

Upaya mengembangkan anggota individu yang positif, kepemimpinan spiritual berupaya mengembangkan kualitas prima bagi anggota individu organisasi. Adapun kekuatan potensi manusia berupa *aqlus salim* (akal yang sehat), *qalibun salim* (hati yang sehat), *qalibun munib* (hati yang bersih dari dosa), dan *nafshul mutmainnah* (jiwa yang tenang).

Kepemimpinan spiritual mengembangkan kualitas prima individu positif melalui tidak memerintah akan tetapi mengilhami dan mencerahkan, tidak bergelut dengan pikiran melainkan membersihkan bilik hati nurani dan tidak menaklukkan jiwa melainkan memenangkan jiwa dari orang-orang yang dipimpinnya. Semua nilai-nilai positif dari kepemimpinan tersebut merujuk kepada pola kepemimpinan yang diterapkan oleh Nabi Muhammad

SAW. Adapun sifat-sifat utama adalah *shiddiq* (righteous), *amanah* (trustworthy), *fathanah* (working smart), dan *tabligh* (communicate openly).

2. Upaya mengembangkan kekuatan penggerak dan perekat organisasi positif

Nilai-nilai spiritual dan etika religus berfungsi sebagai sarana pemurnian, pensucian dan pembangkitan nilai-nilai kemanusiaan yang sejati (hati nurani). Adapun dorongan spiritual dan nilai-nilai positif dalam konteks ini berupa iman, islam, ihsan, dan taqwa. Keempat komponen tersebut berguna untuk membimbing sekaligus memberikan kekuatan spiritual kepada manusia untuk menjadi *ahsanul taqwim* atau sebaik-baiknya ciptaan Sang Pencipta.

Adapun upaya mengembangkan kekuatan penggerak dan perekat organisasi positif melalui penanaman *iman, islam, ihsan dan taqwa* bagi seluruh anggota organisasi tanpa terkecuali melalui pencerahan dan pembangkitan nilai dan kekuatan yang terkandung didalamnya. Sehingga dengan adanya pencerahan dan pembangkitan tersebut akan menumbuhkan rasa keterpanggilan, menggerakkan potensi yang dimiliki, membangun rasa saling percaya, keakraban dan kekompakan, kejujuran serta rasa tanggung jawab.

3. Mengembangkan kekuatan nilai-nilai budaya positif.

Keunggulan sebuah organisasi bukan semata-mata ditentukan oleh faktor-faktor yang tampak diamati (*tangible*), tetapi terdapat juga faktor-faktor yang tidak tampak (*intangible*) yang turut serta dalam mempengaruhi kualitas sebuah organisasi tersebut. Salah satunya adalah budaya organisasi.

Menurut Ouchi (dalam Tobroni, 2005) budaya organisasi meliputi nilai, keyakinan filosofi organisasi. Adapun nilai-nilai yang dijadikan sebagai *core belief*, *core values*, dan filosofis organisasi yang berperan sebagai pembimbing komunitas organisasi dalam menentukan visi, misi, dan perilaku.

Upaya mengembangkan kekuatan nilai-nilai budaya positif, kepemimpinan spiritual mengembangkan budaya keteladanan semua anggota komunitas baik anggota maupun pimpinan diharuskan untuk menjadi pemimpin teladan dalam hal akhlak, kerja keras, semangat jihad dan jiwa *altruistic*, semangat ingin memebri dan melayani. Komitmen dan dedikasi ini pada akhirnya akan menghasilkan budaya kualitas diorganisasi yang baik.

4. Indikator Kepemimpinan Spiritual Menurut Fry

Menurut Fry (dalam Putra 2020), mengatakan bahwa adapun indikator-indikator dari kepemimpinan spiritual adalah sebagai berikut:

a. *Vision*

- 1) Pemahaman terhadap visi organisasi
- 2) Berkomitmen terhadap organisasi

- 3) Organisasi memiliki pernyataan visi yang mengarahkan melakukan yang terbaik
- 4) Visi organisasi memberikan inspirasi kinerja terbaik
- 5) Kejelasan visi organisasi

b. *Hope/faith* (Harapan/Keyakinan)

- 1) Kesiediaan untuk melakukan apapun untuk mencapai misi organisasi
- 2) Menunjukkan keyakinan membantu organisasi mencapai tujuannya
- 3) Melakukan upaya ekstra membantu organisasi dalam mencapai tujuannya
- 4) Penetapan tujuan yang menantang dalam pekerjaan untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. *Altruistic love* (Cinta Altruistik)

- 1) Pemimpin bertindak sesuai dengan perkataannya
- 2) Kejujuran pemimpin
- 3) Organisasi terpercaya dan loyal terhadap karyawan
- 4) Pemimpin membela kepentingan karyawan
- 5) Organisasi terbuka terhadap kesalahan yang dilakukan karyawan

5. Karakteristik Kepemimpinan Spiritual menurut Tobroni

Kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang berbasis pada etika religus dan kepemimpinan dalam nama Tuhan yaitu kepemimpinan yang terilhami oleh perilaku etis Tuhan dalam memimpin makhluk-makhluk-Nya. Pemimpin spiritual bukan hanya sekedar mempengaruhi pada aspek tujuan

organisasi melalui pemberdayaan saja, namun juga mengemban misi humanisasi (*amar ma'ruf*), liberasi (*nahi mungkar*), dan transendensi (*membangkitkan iman*).

Terdapat 12 pokok-pokok kepemimpinan spiritual yang berbasis pada etika religius, diantara lain sebagai berikut:

1. Kejujuran sejati

Rahasia pemimpin besar dalam mengemban misinya adalah memegang teguh kejujuran. Pemimpin yang jujur adalah pemimpin yang memiliki integritas dan kepribadian yang utuh sehingga dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam situasi apapun. Integritas adalah sebuah kejujuran, tidak pernah berbohong dan sesuai antara perkataan dan perbuatan.

Integritas seseorang akan dipercaya, dan kepercayaan akan menciptakan pengaruh dan pengikut. Mengemban amanah kepemimpinan ini tidak mungkin dapat berjalan dengan baik apabila seseorang tersebut tidak jujur dan tidak amanah. Karena ketika adanya sebuah kejujuran dalam kepemimpinan apabila adanya sesuatu hal yang menurut orang lain mustahil untuk diwujudkan namun dengan adanya kejujuran maka hal yang mustahil tersebut dapat dicapai.

2. *Fairness* (Keadilan)

Seorang pemimpin spiritual memiliki misi sosial untuk menjaga keadilan di dunia, untuk dirinya sendiri, keluarga, maupun orang lain. Rawls (dalam Tabroni, 2010) menyatakan bahwa keadilan adalah strategi untuk memecahkan masalah sosial moral melalui kontrak sosial, berdasarkan

prinsip kebebasan yang sama terbesar dan prinsip persamaan kesempatan keadilan. Bagi pemimpin spiritual menegakkan keadilan tidak hanya sebatas kewajiban moral dan tujuan organisasi saja namun juga menyangkut proses dan prosudernya (strategi) keberhasilan kepemimpinannya. Apabila seorang pemimpin yang berlaku curang atau tidak adil maka semua perkataan, peraturan dan kebijakan-kebijakan yang telah dibuatnya tidak akan ditaati dan dihormati secara tulus oleh pengikutnya.

3. Semangat amal shaleh

Seorang pemimpin spiritual yang selalu memberikan sumbangsih, darma atau amal shaleh kepada organisasi. Seorang spiritualis rela bersusah payah dan bersedia bekerja keras tanpa mengenal waktu dan lelah untuk memberikan kontribusi terbaik dari dirinya. Adapun alasan dia melakukannya bukan untuk kemapanan, keamanan, maupun kejayaan untuk dirinya saja namun semata-mata untuk kepentingan masyarakat dan mengharapkan ridha dari Sang Maha Kuasa (Allah). Orientasi hidup seorang spiritualis bukan untuk memiliki sesuatu (*to have*) baik berupa kekayaan, jabatan dan simbol-simbol kebahagiaan duniawi lainnya, melainkan untuk menjadi “sesuatu” (*to be*).

4. Membenci formalitas dan *organized religion*

Kepemimpinan yang berbasis spiritual memandang formalitas tanpa isi bagaikan pepesan yang kosong. *Organized religion* biasanya hanya mengedepankan dogma, peraturan, perilaku dan hubungan sosial yang terstruktur yang berpotensi untuk memecah belah. Tindakan formalitas

diperlukan sebagai pengkokohan makna dari substansi tindakan itu sendiri dan dalam rangka merayakan sebuah kesuksesan dan kemenangan dalam organisasi. Pemimpin spiritual lebih mengedepankan tindakan *genuine* dan substantif (*esoteric*). Pemimpin spiritual merasa puas dan kemenangan ketika dirinya bisa memberdayakan (*empowerment*), memupukan (*enable*) mencerahkan (*enlighten*) dan membebaskan (*liberation*) orang dan lembaga yang dipimpinya.

Seorang pemimpin spiritual akan sangat merasa terpuaskan ketika dapat memberikan sesuatu dan bukan ketika menerima sesuatu. Adapun pujian yang diharapkan bukan berupa penghargaan dan pujian dari manusia didunia namun pujian yang diharapkan adalah pujian dan keridhaan Tuhan (Allah SWT) semata.

5. Sedikit bicara, banyak kerja dan santai

Banyak-banyak bicara maka akan banyak juga salahnya, banyak musuhnya, banyak dosanya dan sedikit karyanya. Pemimpin spiritual memahami dan mengamalkan betul pepatah arab yang mengatakan bahwa *qaul hal afshah min lisan al maqal* yang mempunyai arti bahwa keteladanan lebih menghujam dari pada perkataan. Dalam hadist juga menyebutkan bahwa adapun salah satu dari tanda keimanan seseorang terhadap Allah dan hari akhir maka dirinya akan berkata yang baik-baik saja, atau memilih diam. Dalam hadist lainnya juga menyebutkan bahwa salah satu dari ciri khas seorang mukmin itu adalah meninggalkan hal-hal atau apa saja yang tiada berguna baginya, sehingga dengan sudut pandang dari beberapa prinsip tersebut

menjadikan seorang yang spiritualis itu dapat bekerja secara efisien dan efektif, menghargai berbagai sumber daya dan menghargai waktu.

Seorang pemimpin spiritual sangat efektif dan efisien dalam bekerja dan pekerjaan diselesaikan sambung-menyambung tidak ada habisnya. Walaupun demikian, seorang spiritualis ini tidak merasa sibuk, tidak merasa menjadi orang penting, tidak menjadi pelit ketika orang lain membutuhkan bantuan darinya. Sebaliknya dirinya tetap santai, ramah dan biasa-biasa saja. Hal tersebut disebabkan karena dirinya memiliki kesadaran pribadi dan jati diri yang kokoh, dan kepercayaan yang mendalam bahwa Tuhan selalu membimbingnya. Pengenalan terhadap jati diri dan kedekatannya dengan Tuhan mampu membuat senantiasa tetap tenang dan bahagia dimanapun dirinya berada dan dalam kondisi persoalan yang berat sekalipun menyimpannya. Karena dengan menghadirkan Tuhan dalam dirinya, hati akan menjadi tenang.

6. Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain

Pemimpin spiritual berupaya untuk mengenali jati dirinya dengan sebaik-baiknya. Jati diri mencakup potensi *lahiriah* seperti kecakapan dan profesionalitas, hobi, kondisi sehat, dan potensi batin seperti watak dan karakter. Dengan mengenali jati diri maka dapat membangkitkan segala potensinya dan dapat bersikap secara arif dan bijaksanan dalam berbagai situasi dan kondisi.

Jati diri juga membantu pemimpin spiritual membangkitkan dengan cara memikat tanpa menyakiti, mengevaluasi tanpa menyinggung perasaan orang lain, serta diperlakukan dengan menghormati dan memperlakukan diri

sendiri dan orang lain apa adanya. Ketika menghadapi suatu permasalahan sekalipun dirinya tetap dengan cara yang arif dan bijaksanan dan tetap menghargai jati dirinya.

7. Keterbukaan menerima perubahan

Perubahan adalah kata yang paling disukai bagi kelompok tertindas dan sebaliknya paling ditakuti oleh kelompok mapan. Pemimpin biasanya dikategorikan sebagai kelompok mapan yang berusaha menikmati kemampuannya dengan menolak perubahan. Apabila dirinya gencar mengadakan perubahan adalah dalam rangka mempertahankan atau mengambankan posisinya.

Pemimpin spiritual tidak keberatan dengan perubahan dan bukan juga penikmat kemapanan. Pemimpin spiritual memiliki rasa hormat bahkan rasa senang dengan perubahan yang menyentuh diri mereka yang paling dalam sekalipun. Mereka sadar bahwa perubahan adalah hokum alam (*sunnatullah*). Semua yang ada dalam alam semesta ini akan berubah kecuali Yang Membuat Perubahan itu sendiri.

8. Pemimpin yang dicintai

Pemimpin sering kali bersikap acuh dan tidak peduli apakah para anggota karyawannya mencintainya atau tidak. Dalam pandangan mereka dicintai atau dibenci tidak penting dan yang terpenting dihormati dan memperoleh legimitasi sebagai pemimpin. Ditambah lagi bahkan sebagian dari mereka beranggapan bahwa dirinya tidak perlu dicintai karena akan

menghambat dan menghalangi dalam mengambil keputusan yang menyangkut persoalan karyawannya.

Cinta kasih bagi pemimpin spiritual bukanlah cinta kasih dalam arti sempit yang dapat mempengaruhi obyektifitas dalam pengambilan keputusan dan memberdayakan kinerja lembaga saja, namun cinta kasih yang memberdayakan. Cinta kasih tidak semata-mata bersifat perorangan, tetapi cinta struktural yaitu cinta terhadap ribuan orang yang dipimpinnya. Ketika cinta kasih itu ada maka interaksi sosial tidak diliputi dengan suasana ketegangan dan serba formal, melainkan hubungan yang cair dan bahkan suasana canda. Dengan adanya cinta kasih pimpinan bukan atasan semata, melainkan bisa menjadi teman, orangtua dan mentor sekaligus.

9. Visioner tetapi fokus pada persoalan di depan mata

Visioner pemimpin spiritual memiliki visi jauh kedepan dengan fokus perhatian kekinian dan kedisinian. Dirinya dengan para pengikutnya dalam hal visinya sangat dekat dalam memahami persoalan organisasi dan dalam hubungannya dengan pengikutnya. Pemimpin yang spiritualis memiliki kelebihan untuk menggambarkan idealita masa depan secara mendetail dan bagaimana cara menggapainya kepada anggotanya seakan-akan gambaran masa depan itu sebuah hal yang realistis yang ada didepan mata. Pemimpin spiritual mampu membangkitkan dan mengarahkan imajinasi seseorang kepada visinya. Pemimpin spiritual memberikan deskripsi seolah-olah ganjaran sebuah perbuatan sudah dimiliki sekarang

juga, kesuksesan, kemenangan, kejayaan, nama baik, prestasi seakan sudah dapat dicicipi oleh kita saat ini dan dalam ruangan ini.

10. *Doing the right thing*

Kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan etis. Sehingga tidak hanya sekedar mempengaruhi, menggerakkan dan mencapai tujuan namun juga mencakup cara mempengaruhi dan menggerakkan serta untuk mencapai tujuan-tujuan yang etis (benar). Keberadaan seorang pemimpin bukan sebagai alat bagi pemilik modal, melainkan mengemban misi dan visi kebenaran dan kemanusiaan melalui kasih sayang yang memenangkan jiwa, mencerahkan, melayani, memberi dan membersihkan hati. Pemimpin yang berbasis spiritual tidak akan menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuan walaupun hal itu sangat mungkin untuk dilakukan. Dalam melakukan tindakan kepemimpinannya tidak hanya mengandaalkan standar yang tetap saja namun juga kebenaran.

11. Disiplin tetapi fleksibel dan tetap cerdas dan penuh gairah

Kedisiplinan pemimpin spiritual tidak didasarkan pada sistem kerja otoritarian yang menimbulkan kekakuan dan Ketakutan, melainkan didasari oleh komitmen dan kesadaran spiritual.

Pemimpin spiritual adalah orang yang berhasil mendisiplinkan diri sendiri dari keinginan, godaan dan tindakan yang bersifat destruktif atau sekedar kurang bermanfaat atau kurang patut. Kebiasaan dari kedisiplinan ini menjadikan pemimpin spiritual menjadi pribadi yang memegang teguh prinsip yang dimilikinya, memiliki disiplin yang tinggi tetapi tidak fleksibel,

cerdas, bergairah dan mampu menumbuhkan energi baru yang tidak ada habisnya.

12. Kerendahan Hati

Seorang pemimpin spiritual menyadari secara menyeluruh bahwa semua kedudukan, prestasi, sanjungan dan kehormatan itu bukan karena dia dan bukan untuk dia, melainkan karena dan untuk Dzat yang Maha Terpuji. Sikap rendah hati menurut Parcy (dalam Tobroni, 2010) merupakan suatu pengakuan bahwa anda tidak mempunyai karunia untuk memimpin, namun karunia itu yang memiliki anda. Sementara al-Shadr (dalam tobroni, 2010) menjelaskan bahwa kerendahan hati adalah memerhatikan kedudukan orang lain dan menghindari perilaku sombong atau arogan terhadap mereka orang yang dipimpinnya.

Pemimpin yang berbasis spiritual menyadari bahwa pemujaan terhadap diri sendiri sangat melelahkan jiwa, sikap bodoh yang berakhir dengan kebangkrutan. Dirinya hanyalah perantara atau media saja, Allah SWT yang menganugerahkan kepadanya nikmat berupa kekuatan, petunjuk dan pertolongan. Seorang yang spiritual senantiasa bersyukur bahwa dirinya yang dipilih untuk menyalurkan karunia kepemimpinannya kepada umat manusia.

6. Faktor-Faktor Kepemimpinan

Pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinannya agar produktif disebabkan oleh empat factor (Wijoyo, 2018) hal 15 yaitu:

1. Gaya (*Style*)

Pemimpin dalam melaksanakan peranannya sebagai pemimpin maka tentunya memerlukan gaya yang sesuai dengan situasi tempat dia memimpin para bawahan atau anggota sebagai pengikutnya. Pemimpin perlu menggunakan gaya kepemimpinan dan mengaplikasikan tentang kebutuhan perilaku kepemimpinan yang relevan agar tercapai hasil-hasil yang terbaik dari bawahannya. Menurut Thoha yang dikutip oleh (Zaharudin, Suoriyadi, & Wahyuningsih, 2021) .

Gaya kepemimpinan seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor: kepribadian, intelegensi, kemampuan berkomunikasi, karakteristik dari anggota organisasi, dan kepentingan dalam mencapai tujuan. (Djohan, 2016) hal 10.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya harus bisa memahami siapa bawahan yang sedang dipimpinnya, mengerti akan kekuatan beserta kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang dimiliki oleh bawahan tersebut.

2. Bawahan (*staff*)

Suatu organisasi dapat berjalan ketika ada pemimpin dan yang dipimpin atau yang biasa disebut sebagai bawahan (*staff*). Bawahan (*staff*) mempunyai peran yang cukup potensial dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Bawahan (*staff*) mempunyai peran diantaranya seperti membantu kelancaran pemimpin dalam melakukan

tugas dan tanggung jawabnya baik secara konseptual maupun operational.

3. Keterampilan (*skill*)

Pemimpin yang dapat diharapkan mempunyai berbagai keterampilan (*skill*) yang dapat digunakan untuk memimta para bawahan atau pengikutnya dalam suatu organisasi.

4. Membagi tujuan (*share goal*)

Pemimpin berusaha untuk menjelaskan secara jelas dan terperinci terhadap tujuan organisasi kepada bawahannya. Sehingga berfungsi untuk memperjelas arah dan menghindari terjadinya kesalahpahaman di antara pemimpin dan para bawahannya. Contohnya, pemimpin bersama anggotanya sama-sama membagikan penjelasan terhadap beberapa tujuan yang hendak dicapai menurut skala prioritasnya, sebelum tujuan tersebut direalisasikan.

Adapun menurut Jodepdh Reith (dalam Dimiyati, 2014) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas sebagai seorang pemimpin, pemimpin di pengaruhi oleh beberapa factor, yaitu sebagai berikut:

1. Kepribadian (*personality*)

Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin yang berisi cakupan tentang nilai-nilai, latar belakang, serta pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinannya.

2. Harapan dan perilaku atasan

3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan

C. Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah cara seorang individu bertanggung jawab dalam mempertahankan status keanggotaannya dalam sebuah organisasi dan membantu setiap langkah-langkah yang diambil organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa niat untuk meninggalkan organisasi tersebut. Salah satu yang mempengaruhi komitmen organisasi anggota yang dikemukakan oleh Young dkk (dalam Sopiah, 2008) adalah kepuasan terhadap kepemimpinan.

Suatu tujuan organisasi akan tercapai apabila terjadi keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dan bawahan, yang dipengaruhi oleh latar belakang pemimpin, seperti motivasi untuk berprestasi, kedewasaan, dan keluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan antar individu yang bersifat sosial (Dimiyati, 2014).

Terdapat beberapa komponen modal manusia atau gaya kepemimpinan manusia yang perlu dikembangkan agar insan dalam organisasi bisa memberikan kontribusi maksimal pada organisasi tersebut, salah satunya adalah kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan spiritual berpengaruh secara langsung terhadap komitmen

organisasi. Penerapan kepemimpinan spiritual membuat karyawan untuk tetap bekerja secara semangat dan suka rela walaupun dengan durasi bekerja *fulltime* dan *deadline*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrozen (2018) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Kepemimpinan spiritual memiliki efek positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan spiritual memiliki positif dan berpengaruh signifikan terhadap spiritualitas tempat kerja, kepemimpinan spiritual juga memiliki positif dan berpengaruh signifikan pada kelangsungan hidup spiritual, *workplace spirituality* memiliki pengaruh positif an signifikan terhadap komitmen organisasi dan spiritual hidup memiliki efek positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Jusfrizen, 2019).

Kepemimpinan Spiritual adalah hubungan interaksi antara pemimpin dan bawahan dengan mengedepankan kerohanian mencakup keyakinan dan nilai-nilai yang lebih luas untuk memperoleh makna yang lebih besar didalam suatu organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan bersama-sama. (Putra, 2020) hal 20. Kepemimpinan spiritual adalah seni memobilisasi orang lain agar mau bergabung dengan tujuan untuk mencapai aspirasi bersama, memerlukan motivasi menciptakan visi dan misi, serta mengembangkan suatu budaya dengan nilai-nilai yang mempengaruhi orang lain. (Kakiay, 2017) hal 149.

Kepemimpinan spiritual meliputi nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk secara instrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga mereka mempunyai rasa terus hidup (*survival*) melalui panggilan hidup (*calling*)

dan keanggotaan sistem sosial. Kepemimpinan spiritual memerlukan suatu visi yang mana semua anggotanya mempunyai makna hidup, para pemimpin dan pengikut sama-sama merasa dipahami, dihargai dan saling mengerti. (Fry, 2003).

Fry (2003), juga menyatakan bahwa teori-teori kepemimpinan kepemimpinan spiritual merupakan tanggapan terhadap suatu panggilan untuk kepemimpinan yang lebih holistic yang membantu mengintegrasikan empat bidang mendasar, yaitu tubuh (*physical*), pikiran (*mind* / pemikiran rasional), hati (*heart: emotional, feelings dan spirit*).

Pribadi muslim yang berpijak pada pondasi tauhid pastilah seorang yang pekerja keras, namun nilai bekerja baginya adalah untuk melaksanakan tugas yang suci yang telah dianugerahkan oleh Sang Pencipta dan dipercayakan kepadanya, ini baginya adalah suatu ibadah. Tidak hanya sekedar kewajiban, karena bekerja bernilai ibadah maka seseorang tersebut akan bekerja jauh lebih keras dari yang kita kira, karena dia bekerja bukan untuk dirinya sendiri tetapi juga salah satu bentuk pengabdianya kepada Sang pencipta yang Maha kuasa.

Maka dapat disimpulkan bahwa Seseorang yang cerdas secara spiritual akan memiliki tujuan hidup yang jelas berdasarkan alasan-alasan yang bisa dipertanggungjawabkan baik secara moral maupun di hadapan Allah Swt. Orang yang memiliki tujuan hidup secara jelas mampu mendorong untuk berfikir lebih mendalam tentang kehidupan, menjelaskan hal-hal yang benar penting dilakukan, memperluas cakrawala pandangan, memberikan arah dan komitmen arah terhadap nilai-nilai yang diyakini. (wahab & Umiarso, 2017) hal 183.

Sebuah organisasi suatu sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalamnya pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dalam sebuah organisasi namun bukan semuanya. Dalam hal manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan tetapi peran utama pemimpin ialah mempengaruhi orang lain unruk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan dengan baik.

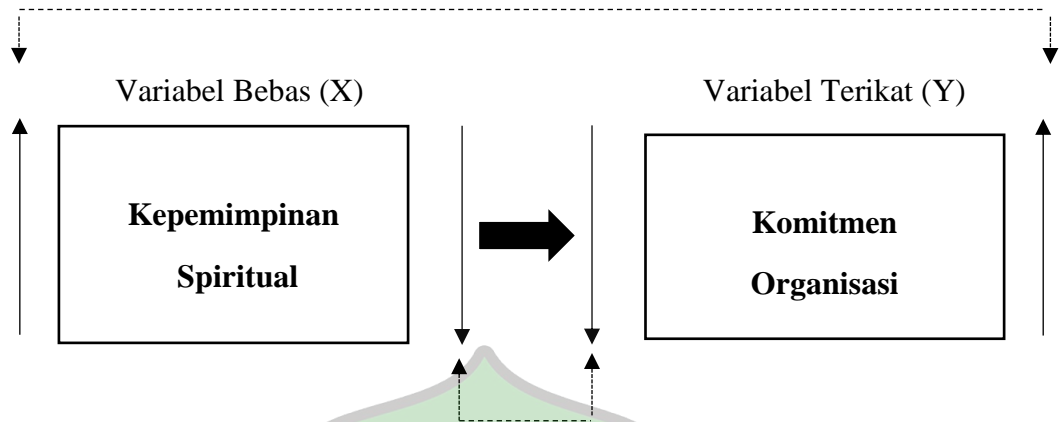
Hasil pada beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut menandakan bahwa dengan menerapkan kepemimpinan spiritual yang baik untuk mempengaruhi peningkatan komitmen orgnisasi. Hasil tersebut berkesimbungan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Scott & Tweed, 2016) dan (Arshad & Abbasi, 2014) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi.

Pandangan terhadap spiritual pada hakikatnya mengস্যisi orang yang bekerja, mereka bekerja bukan saja hanya mengandalkan otot dan otak belaka, namun juga mengandalkan perasaan hati karena adanya keterpanggilan sehingga muncullah komitmen. Anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan kinerja dan produktivitas yang semakin baik, sedangkan sebaliknya jika anggota memiliki tingkat komitmen yang rendah maka tingkat kehadiran dan keterlambatannya sangat tinggi. Sehingga akan menghambat keefektifitas kinerja daripada pegawai itu sendiri. Anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi senantiasa meningkatkan usaha agar mencapai kinerja yang

lebih baik serta akan menginvestasikan sumber daya yang dimiliki bagi organisasi.

(Kusumaputri E. S., 2018) hal 60.





Gambar 1.1.

Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini yaitu bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di UIN Ar-Raniry. Sehingga semakin tinggi tingkat Kepemimpinan Spiritual maka semakin tinggi Komitmen Organisasi, begitupun sebaliknya apabila tingkat Kepemimpinan Spiritual semakin rendah maka Komitmen organisasi pada karyawan di UIN Ar-Raniry Banda Aceh juga akan ikut rendah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat objektif mencakup proses pengumpulan dan analisis data dengan menggunakan pengujian statistik. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang mana dapat diantrikan sebagai suatu metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, dipergunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, data dikumpulkan dengan menggunakan instrument penelitian, selanjutnya akan dianalisis secara statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti. (Sugioyono, 2009).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi, yang mana metode korelasi ini digunakan oleh peneliti untuk mengetahui hubungan antara Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen Organisasi pada karyawan di UIN Ar-Raniry.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2013) variabel penelitian berupa attribute, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Purwanto (2013) variabel mempunyai tiga ciri yaitu dapat diukur, dapat membedakan objek dari objek lain dalam satu populasi dari nilainya

bervariasi. Dalam penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah suatu variabel yang mempengaruhi variabel lain sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

- a. Variable bebas (X) : Kepemimpinan Spiritual
- b. Variable terikat (Y) : Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional

1. Pengertian Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang termasuk kedalam karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk terlibat dengan organisasinya serta melanjutkan dan mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi tersebut, yang ditandai dengan adanya anggota yang bekerja dengan baik atau sesuai dengan etika dan harapan organisasi. Pribadi yang memiliki komitmen organisasi ini akan cenderung merasakan perasaan kesatuan dengan organisasinya dan mau berusaha semaksimal mungkin untuk menunjang kebutuhan dan pencapaian tujuan dari organisasi tersebut tinggi terhadap organisasinya tersebut. Pada penelitian ini adapun aspek komitmen organisasi yang digunakan oleh peneliti adalah aspek menurut Meyer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif, 2018) yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinyu (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

2. Pengertian Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan Spiritual merupakan hubungan interaksi antara pimpinan dan bawahan, bawahan dengan pimpinan, maupun sesama anggota dengan mengedepankan kerohanian mencakup keyakinan dan nilai-nilai yang terdiri dari nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang lebih luas yang diperlukan untuk memotivasi secara intrinsik diri dan orang lain untuk meningkatkan rasa spiritualitas melalui *calling* dan *membership* sehingga disamping mencapai tujuan secara bersama-sama namun juga mendapatkan makna yang lebih besar dalam organisasi. Pada penelitian ini adapun karakteristik dari kepemimpinan spiritual yang digunakan oleh peneliti adalah karakteristik yang dikembangkan oleh Tobroni (2010) yang terdiri dari dua belas (12) karakteristik, yaitu: kejujuran kejujuran sejati, *fairness* (keadilan), semangat anak shaleh, membenci formalitas dan *organized religion*, sedikit bicara banyak kerja dan santai, membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain, keterbukaan menerima perubahan, pemimpin yang dicintai, *visioner* tetapi fokus pada persoalan di depan mata, *doing the right thing*, disiplin tetapi fleksibel dan tetap cerdas dan penuh gairah, dan kerendahan hati.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi penelitian adalah seluruh karyawan di UIN Ar-Raniry dengan jumlah populasi sebanyak 914 karyawan. Data tersebut diperoleh

berdasarkan daftar karyawan yang dikeluarkan oleh Bagian Kepegawaian Biro Rektorat pada 2 November 2022 (terlampir).

Tabel 3.1. Jumlah Populasi Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

No	Jurusan Fakultas/Lembaga	Jumlah Karyawan
1	Fakultas Syariah dan Hukum	92
2	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	234
3	Fakultas Usuluddin dan Filsafat	73
4	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	59
5	Fakultas adab dan Humaniora	67
6	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	51
7	Fakultas Sains dan Teknologi	91
8	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan	56
9	Fakultas Psikologi	28
10	Layanan Akademik Bagian Akademik (AAKK)	31
11	UPT. LP2M	12
12	UPT. Ma'had	45
13	Pusat Teknologi Informasi dan Pangkalan Data Universitas	9
14	Pustaka	16
15	Percetakan	2
16	Layanan Kesehatan	4
17	LPM (Lembaga Penjamin Mutu)	5
18.	Satpam	39
Total		914

Sumber data: Bagian kepegawaian Biro Rektorat UIN Ar-Raniry Banda Aceh 2022.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *proportionate random sampling*. Teknik *proportionate stratified random sampling* merupakan salah satu teknik pengambilan sampel yang dilakukan apabila sifat atau unsur dalam populasi tidak homogen dan berstrata secara

proporsional (Purwanto, 2013). Menurut Sugiono (2017) menyebutkan bahwa *proportional stratified random sampling* yaitu pengambilan sampling dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Penentuan Jumlah Sampel di lihat dari tabel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan pengambilan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95% (Sugiyono, 2017). Maka dari 914 populasi, peneliti memperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 251 karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Adapun cara untuk menentukan jumlah sampel penelitian tersebut menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S = \frac{\text{Tiap Strata}}{\text{jumlah Populasi}} \times \text{Jumlah Sampel}$$

Tabel 3.2. Jumlah perhitungan sampel dari populasi karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

No	Juruan Fakultas/Lembaga	Jumlah Karyawan	Sampel Tiap Fakultas
1	Fakultas Syariah dan Hukum	92	$\frac{92}{914} \times 251 = 25,26$
2	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	234	$\frac{234}{914} \times 251 = 64,26$
3	Fakultas Usuluddin dan Filsafat	73	$\frac{73}{914} \times 251 = 20,04$
4	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	59	$\frac{59}{914} \times 251 = 16,20$
5	Fakultas adab dan Humaniora	67	$\frac{67}{914} \times 251 = 18,39$
6	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	51	$\frac{51}{914} \times 251 = 14,00$
7	Fakultas Sains dan Teknologi	91	$\frac{91}{914} \times 251 = 24,99$
8	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan	56	$\frac{56}{914} \times 251 = 15,37$
9	Fakultas Psikologi	28	$\frac{28}{914} \times 251 = 7,68$

10	Layanan Akademik Bagian Akademik (AAKK)	31	$\frac{31}{914} \times 251 = 8,51$
11	Unit Pelaksana Teknisi LP2M	12	$\frac{12}{914} \times 251 = 3,29$
12	Unit Pelaksana Teknisi Ma'had Al-Jami'	45	$\frac{45}{914} \times 251 = 12,35$
13	Pusat Teknologi Informasi dan Pangkalan Data Universitas	9	$\frac{9}{914} \times 251 = 2,47$
14	Pustaka	16	$\frac{16}{914} \times 251 = 4,39$
15	Percetakan	2	$\frac{2}{914} \times 251 = 0,54$
16	Layanan Kesehatan	4	$\frac{4}{914} \times 251 = 1,09$
17	LPM (Lembaga Penjamin Mutu)	5	$\frac{5}{914} \times 251 = 1,37$
18.	Satpam	39	$\frac{39}{914} \times 251 = 10,71$
Total		914	250,91

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu cara untuk digunakan untuk memperoleh data yang saysrat dalam penelitian. Untuk mendapatkan data yang akan dianalisis maka dibutuhkan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Persiapan alat ukur penelitian

Tahap pertama yang harus dilakukan adalah mempersiapkan alat ukur. Alat ukur psikologi akan menghasilkan data dalam bentuk skor atau angka pada kontinum tertentu (Sugiono, 2017). Terdapat beberapa jenis skala psikologi yang dapat digunakan dalam penelitian, salah satunya adalah jenis skala *Likert*. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah menggunakan skala komitmen organisasi berdasarkan aspek dari Mayer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif, 2018) dengan skala kepemimpinan spiritual berdasarkan karakteristik kepemimpinan spiritual dari Tobroni (2010).

Kedua skala tersebut disusun dengan menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiono (2017) menyatakan bahwa teknik skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dari variabel tersebut akan dijadikan sebagai sebuah tolak ukur untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat dijabarkan menjadi indikator dan dari indikator tersebut maka menjadi landasan untuk membuat item instrument berupa pertanyaan dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*. *Favorable* adalah instrumen yang mendukung perilaku berdasarkan aspek-aspek yang diukur. Sedangkan *unfavorable* adalah instrumen yang tidak mendukung perilaku berdasarkan aspek-aspek yang diukur (Azwar, 2015).

Jawaban dari skala ini dinyatakan dalam empat kategori (sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai) dengan tidak memakai jawaban ragu-ragu karena ini bisa menimbulkan kecenderungan subjek dalam menjawab ragu-ragu bagi subjek yang tidak pasti dengan jawaban. Penilaiannya bergerak dari empat sampai satu untuk aitem *favorable*, dan dari satu sampai empat untuk aitem *unfavorable*.

Tabel 3.3
Skor Aitem Favorable dan Unfavorable

Jawaban	Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Pada penelitian ini alat ukur yang digunakan yaitu skala kepemimpinan spiritual dari karakteristik yang berbasis *religius* menurut Tobroni (2010) dan skala komitmen organisasi dari aspek-aspek menurut Mayer dan Allen (1991). Berikut ini merupakan gambaran dari skala dalam penelitian ini.

- a. Skala kepemimpinan spiritual pada penelitian ini disusun berdasarkan karakteristik yang dikemukakan oleh Tobroni (2010) dan peneliti modifikasikan melalui aitem pernyataannya.

Tabel 3.4
Blue Print Skala Kepemimpinan Spiritual

Dimensi/Karakteristik	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem	%
		Favorable	Unfavorable		
Kejujuran sejati	Integritas	1	3	4	4,34 %
	Berkepribadian utuh	5	7		
	Bersikap adil kepada dirinya	2	4		
Fairness (Keadilan)	Bersikap adil kepada keluarga	6	8	6	6,52 %
	Bersikap adil kepada orang lain	9	11		
	Rela bersusah payah	10	12		
Semangat shaleh	Bekerja tanpa mengenal lelah	13	15	10	10,86 %
	Bekerja tanpa mengenal waktu	14	16		
	Bekerja karena panggilan hati nurani	17	19		

	Orientasi hidup ingin menjadi hamba yang baik di sisi Tuhan	18	20		
	Mengedepankan tindakan memberdayakan	21	23		
	Mengedepankan tindakan memampukan anggota	22	24		
	Mengedepankan tindakan mencerahkan anggota	25	27		
Membenci Formalitas dan <i>organized religion</i>	Mengedepankan tindakan membebaskan anggota	26	28	12	13,04 %
	Mengedepankan tindakan membebaskan lembaga	29	31		
	Suka memberikan sesuatu	30	32		
	Bekerja sangat efektif	34	33		
	Bekerja secara efisien	35	37		
Sedikit bicara banyak kerja dan santai	Bekerja sampai selesai	39	41	14	15,21 %
	Mengerjakan tugas secara berkesinambungan	43	36		

	Tidak merasa sibuk	38	40		
	Tidak merasa orang penting	42	45		
	Tidak pelit untuk melayani orang lain	47	49		
	Membangkitkan potensi kecakapan	51	53		
	Membangkitkan potensi profesionalitas	46	48		
Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain	Membangkitkan potensi hobi	50	52	10	10,86 %
	Membangkitkan potensi kondisi sehat	54	56		
	Membangkitkan potensi watak dan karakter	55	57		
	Menghormati perubahan	59	61		
	Senang dengan perubahan meskipun menyentuh diri mereka yang terdalam	63	65	6	6,52%
Keterbukaan menerima Perubahan	Meyakini bahwa lembaga yang dipimpin bukan untuk dirinya, keluarga maupun kroni	58	60		

		Sering bercanda dengan bawahan	62	64		
Pimpinan dicintai	yang	Pemimpin layaknya seperti teman, orang tua, dan mentor bagi karyawannya	66	68	4	4,43%
		Memiliki kelebihan dalam Menggambarkan dan cara memperoleh idealita masa depan secara mendetail	67	69		
		Mampu mengarahkan imajinasi seseorang kepada visinya	71	73		
Visioner tetap fokus pada persoalan di depan mata	tetapi	Mampu membangkitkan imajinasi seseorang kepada visinya	70	72	12	13,04%
		Mampu mendeteksi persoalan yang kongkrit	74	76		
		Mampu mendeteksi persoalan yang updet	75	77		
		Mampu memberikan gambaran ganjaran berupa	78	80		

	kesuksesan, kemenangan, kejayaan, nama baik dan prestasi				
	Memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan secara etis	79	81		
<i>Doing to the right</i>	Tidak menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuan	83	85	4	4,34%
	Berhasil mendisiplinkan diri dari godaan yang tidak bermanfaat	87	44		
Disiplin tetapi fleksibel dan tetap cerdas dan penuh gairah	Berhasil mendisiplinkan diri dari godaan yang tidak bermanfaat	82	84	6	6,52%
	Berhasil mendisiplinkan diri dari tindakan destruktif	86	88		
	Memperhatikan kedudukan orang lain	91	89		
Kerendahan hati	Menghindari perilaku arogan terhadap karyawan lain	90	92	4	4,34%
Total		46	46	92	100%

b. Skala Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif, 2018) menyebutkan bahwa dimensi komitmen sosial dibagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.5
Blue Print Skala Komitmen Organisasi

Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah total	%
		<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>		
Komitmen afektif	Mempunyai ikatan emosional dengan organisasi	2 dan 4	6 dan 8	16	50%
	Dapat mengidentifikasi dirinya bagian dari organisasi	1 dan 3	5 dan 7		
	Mempunyai keterlibatan dengan organisasi	9 dan 10	12 dan 14		
	Memiliki rasa kecintaan terhadap organisasi	16	11		
	Keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi	13	15		
Komitmen Komtinu	Bertahan diorganisasi karena amemikirkan keuntungan yang di dapat	17 dan 18	20 dan 22	8	25%
	Bertahan karena memikirkan resiko yang di dapat jika meninggalkan organisasi	19 dan 21	23 dan 25		
	Berhubungan dengan moral yang	14 dan 26	27 dan 29		

Komitmen Normatif	didasarkan perasaan wajib pada organisasi			
	Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap organisasi	30 dan 28	31 dan 32	
Total		16	16	32 100%

2. Uji Coba (*Try Out*) Alat Ukur dan Pelaksanaan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode *try out* (uji coba) dengan memberikan skala kepemimpinan spiritual dan skala komitmen organisasi pada sejumlah karyawan UIN Ar-Raniry yang juga merupakan karyawan ditempat lembaga/instansi yang berbeda dan beberapa karyawan dari kampus swasta lainnya. Sehingga, sampel dalam uji coba tersebut memiliki karakteristik yang relative sama dengan sampel yang akan digunakan untuk penelitian. Uji coba (*try out*) alat ukur dilakukan untuk mengetahui kelayakan alat ukur berupa skala yang telah disusun dengan dilakukannya pengujian terhadap validitas, indeks daya beda aitem, dan reliabilitasnya. (Azwar, 2012). Ketentuan dalam menentukan jumlah sampel dalam *try out* adalah bersifat bebas yang mana tidak terdapat ketentuan yang pasti, secara statistik, jumlah sampel yang lebih dari 60 sampel sudah cukup banyak (Azwar, 2012).

Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti menetapkan 60 orang sampel sebagai subjek dalam uji coba alat ukur dalam penelitian ini. Aitem yang diuji cobakan berjumlah 124 aitem yang terdiri dari 92 aitem skala kepemimpinan spiritual dan 32 aitem skala komitmen organisasi.

F. Validitas dan Reabilitas alat Ukur

1. Uji Validitas Aitem

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2013). Suatu tes yang mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberi hasil ukur yang tepat dan saysrat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut (Azwar, 2013). Dinyatakan valid jika skala item yang digunakan tidak banyak yang gugur, dengan nilai total skala $> 0,3$.

Komputasi validitas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah komputasi *CVR (Content Validity Ratio)*, yang diperoleh dari hasil penilaian sekelompok ahli yang di sebut *SME (Subject Matter Expert)*. *SME* diminta untuk menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung tujuan apa yang hendak diukur suatu sistem dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Angka *CVR* bergerak antara -1.00 sampai dengan + 1.00 dengan *CVR* 0,00 berarti 50% dari *SME* dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar,2017).

Adapun statistic *CVR* dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya *SME* yang menilai suatu item “esensial”

n= Banyaknya *SME* yang melakukan penilaian

2. Uji Daya Beda Item

Analisis daya beda item yang akan peneliti lakukan adalah menggunakan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor item dengan distribusi

skor skala itu sendiri. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi item total (rx). Semua item yang mencapai koefisien korelasi atau daya beda item minimal 0,25. Item yang mencapai koefisien korelasi atau daya beda item minimal 0,25 dianggap memuaskan, sedangkan yang kurang dari 0,25 dapat dikatakan sebagai item yang memiliki daya beda yang rendah (Azwar, 2016). Perhitungan daya beda item menggunakan koefisien korelasi *Product moment* dari Pearson (Azwar, 2012). Formula Pearson untuk Komputasi Korelasi Item soal:

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum x)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum x^2 - (\sum x)^2/n]}}$$

Keterangan:

i= Skor item

x=Skor Skala

n= Banyaknya responden

3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur kehandalannya (Sugiyono, 2017). Reliabilitas mengacu pada keterpercayaan atau konsistensi alat ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2012).

Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrument menggunakan aplikasi *SPSS* dengan formula *Cronbach's Alpha* yang di hitung pada aitem-aitem yang telah dianggap layak (Azwar, 2016). Tinggi rendahnya reabilitas secara empirik akan ditunjukkan oleh koefisien, semakin tinggi koefisien korelasi hasil

ukur dua alat paralel, maka konsistensinya keduanya semakin baik, koefisien reliabilitas secara teoritis berkisar antara 0-1. Semakin tinggi reliabilitas yang mendekati angka 1 maka semakin tinggi pula reliabilitasnya dan menunjukkan bahwa alat ukur tersebut baik untuk digunakan (Azwar, 2009). Data dinyatakan reliabel dengan *cronbach alpha* > 0,60. Menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = 2[1 - (Sy_1^2 + Sy_2^2) / Sx^2]$$

Keterangan:

Sy_1^2 dan Sy_2^2 = Varian skor Y1 dan Varian Skor Y2

Sx^2 = Varian Skor X

G. Teknik Pengolahan dan Metode Analisis Data

1. Teknik Pengolahan data

Pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh angka ringkasan atau data ringkasan dengan menggunakan rumusan atau cara-cara tertentu (Fatihudin, 2015). Pengolahan data meliputi kegiatan, yaitu:

a. Editing

Editing merupakan memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data. Diadakan editing terhadap kuisisioner yang telah diisi oleh responden bertujuan untuk mencari kesalahan atau juga kurang adanya keserasian di dalam pengisian kuisisioner tersebut. (Fatihuddin, 2015).

Editing yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat kesalahan pada pengisian data, mengisi kuisisioner, dan mengecek skala. Kemudian peneliti memeriksa semua pernyataan yang telah diisi tanpa ada

yang terlewatkan, kemudai memeriksa semua data yang sudah selesai diisi dan dilengkapi.

b. Coding

Coding yakni proses identifikasi dan pengelompokan dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrument pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti. Coding yang dilakukan dalam penelitian ini peneliti menggunakan kode pilihan pada kuesioner yaitu kode SS untuk jawaban Sangat Setuju, kode S untuk jawaban Setuju, kode TS untuk jawaban Tidak Setuju, dan kode STS untuk jawaban Sangat Tidak Setuju.

c. Kalkulasi

Kalkulasi adalah menghitung data yang telah dikumpulkan dengan cara menambah, mengurangi, membagi, mengkalikan atau lain sebagainya. Kalkulasi yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program *Excel*, yaitu dengan cara menginput seluruh jawaban yang telah terisi pada skala peneliti kemudian menjumlahkan datanya.

d. Tabulasi

Tabulasi data yaitu mencatat atau *entry* data ke dalam tabel induk penelitian. Tabulasi dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan computer yaitu mengetik skala dalam bentuk *Microsoft Word*. Kemudian setelah semua data terkumpul, peneliti mengubah jawaban dari setiap pernyataan menjadi angka, dan memasukkan datanya ke dalam *Microsoft*

Excel, kemudian data dari *Microsoft Excel* diolah dengan bantuan program SPSS versi 20.0 *for windows*.

2. Analisis data penelitian

a. Uji Prasyarat

Uji prasyarat bertujuan untuk mengetahui layak atau tidak layaknya sebuah penelitian melalui syarat akan terpenuhinya suatu data agar dapat dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. (Misbahuddin dan Hasan, 2013). Uji prasyarat dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

1. Uji normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran adalah teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi secara normal atau tidak. Menurut Sugiono (2016) menyebutkan bahwa jika data dihasilkan tidak berdistribusi normal maka analisis data secara *parametric* tidak dapat digunakan. Untuk menguji normalitas analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis data secara *nonparametric* dan menggunakan teknik statistik *One Sampel Kolmogorov Smirnov test* dari program SPSS. Kaidah yang dipakai berupa apabila nilai $p > 0,05$ maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal dan begitupun sebaliknya, jika nilai $p < 0,05$, maka data tersebut dikategorikan sebagai data yang tidak berdistribusi dengan normal. (Santoso, Menguasai Statistik Dengan SPSS 24, 2017).

2. Uji Linieritas

Uji linieritas hubungan merupakan syarat untuk semua uji hipotesis hubungan yang bertujuan untuk melihat apakah hubungan dua variabel membentuk garis lurus linier (Gunawan, 2016). Uji linieritas menggunakan *tes for linierity*, hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel secara signifikan memiliki hubungan satu sama lain. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Perianto, 2015).

3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pada penelitian yang diajukan yaitu kepemimpinan spiritual berkorelasi dengan komitmen organisasi, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik *korelasi product moment* dari Pearson dengan menggunakan bantuan program SPSS *version 25.0 for windows*, nilai signifikan $p < 0.05$ yang berarti hipotesisnya diterima (Pariantalo, 2015). *Rumusan Korelasi Product moment*: (Sugyono 2017).

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 + (\sum x_i)^2\} [\{n \sum y_i^2 - (\sum y_1)^2 \]}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi variabel x dan y

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian skor variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor skala variabel x

$\sum y$ = Jumlah Skor Skala variabel y

N = Banyak Subjek



BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan UIN Ar-Raniry yang berjumlah sebanyak 914 karyawan dengan sampel yang digunakan yaitu berjumlah 251 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan tersebut berdasarkan kepada tabel populasi dan sampel dari *Isaac* dan *Micheal*. Berikut data Demograsi sampel yang diperoleh pada penelitian ini.

1. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, diperoleh data subjek dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 122 orang dengan presentasi sebesar 49% dan subjek dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 129 orang dengan presentasi sebesar 51%. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa subjek yang berjenis kelamin perempuan adalah subjek yang mendominasi. Penjelasan di atas dapat ditinjau pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Data Demograsi Subjek Penelitian Jenis Kelamin

<i>Deskripsi Sampel</i>	<i>Kategori</i>	<i>Jumlah (n)</i>	<i>Presentase (%)</i>
Jenis Kelamin	Laki-Laki	122	49%
	Perempuan	129	51%
Jumlah		266	100%

2. Subjek Berdasarkan Usia

Proses perkembangan individu menusia melalui beberapa fase yang secara kronologis dapat diperkirakan batas waktunya. Setiap fase perkembangan

akan ditandai dengan ciri-ciri tingkah laku tertentu sebagai karakteristik dari fase tersebut. (Jahja, 2011).

Subjek berdasarkan usi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.

No	Rentang Usia	Jumlah (n)	Presentase
1	20- 30 Tahun	29 orang	11 %
2	31-40 Tahun	115 orang	46 %
3	41-50 Tahun	93 orang	37 %
4	51-60 Tahun	14 orang	6 %
Total		251 orang	100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, maka dapat dilihat bahawa usia subjek penelitian terbanyak pada rentang usia 31 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 115 orang, (46 %), selanjutnya rentang usia 41 sampai dengan 50 tahun yaitu 93 orang (37 %), rentang usia 20 sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 29 orang dengan presentase (11%) dan sisanya berada pada usia rentang usia 51 sampai dengan 60 tahun yaitu sebanyak 14 orang (6 %).

3. Subjek Berdasarkan bidang pekerjaan

Berdasarkan katagori dalam bidang pekerjaan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Bidang Pekerjaan

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	Administrasi Umum	15	6%
2	Kasubbag Keuangan	26	10%
3	Kasubbag Kepegawaian	13	5%
4	Layanan AA A1,	2	1%
5	Akademik	43	17%
6	Laboran Lab	6	2%
7	Dokter	1	0%
8	Dosen	48	19%
9	Tata Usaha	2	1%
10	Staff Prodi	40	16%
11	Ketua Prodi	3	1%
12	Sekretaris Prodi	10	4%
13	Pembina Asrama	9	4%
14	Pustakawan	6	2%
15	Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M)	1	0%
16	Satpam	11	4%
17	Lpm	1	0%
18	Kasubbag Umum	12	5%
19	Pengelola Barang Bagian Umum	2	1%
Total		251	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, maka dapat dilihat bahwa penelitian terbanyak pada bidang pekerjaan karyawan dosen sebanyak 48 orang (19%), disusul oleh bidang pekerjaan akademik sebanyak 43 orang (17%), bidang pekerjaan staff prodi pada urutan keempat terbanyak sebanyak 40 orang (16%).

Pada bidang pekerjaan kasubbag keuangan sebanyak 26 orang (10%), bidang pekerjaan administrasi umum sebanyak 15 orang (6%), bidang pekerjaan kasubbag kepegawaian sebanyak 13 orang (5%), bidang pekerjaan kasubbag umum sebanyak 12 orang (5%). Bidang pekerjaan sekretaris prodi sebanyak 10 orang (4%), Satpam sebanyak 11 orang (4%), Pembina asrama sebanyak 9 orang (4%), pustakawan sebanyak (2%), laboran lab sebanyak 6 orang (2%), ketua prodi

sebanyak 3 orang (1%), layanan AA A1 sebanyak 2 orang 1%, pengelola barang bagian umum sebanyak 2 orang (1%). Bidang pekerjaan yang sedikit terdapat pada bagian pekerjaan lp2m, lpm, dokter sebanyak 1 orang dengan presentasinya berjumlah 0%.

4. Subjek Berdasarkan Unit Kerja

Berdasarkan katagori yang ditinjau dari unit kerja dalam penelitian ini Data demografi subjek penelitian diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah Orang	Persentase
1	Fakultas Syariah dan Hukum	25	10%
2	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	64	26%
3	Fakultas Usuluddin dan Filsafat	20	8%
4	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	16	6%
5	Fakultas Adab	18	7%
6	Fakultas Ekonomi Bisnis Islam	14	6%
7	Fakultas Sains dan Teknologi	25	10%
8	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan	15	6%
9	Fakultas Psikologi	8	3%
10	Layanan AAKK	9	4%
11	Lembaga Pelayanan Pengabdian Masyarakat	3	1%
12	Unit Pelaksana Teknis. Ma'had Al-Jami'ah	12	5%
13	Pusat Teknologi Informasi dan Pangkalan Data	2	1%
14	Pustaka	5	2%
15	Percetakan	1	0%
16	Layanan Kesehatan	1	0%
17	Lembaga Penjamin Mutu	1	0%
18	Satpam	11	4%
Total		251	100%

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, maka dapat dilihat bahwa unit kerja terbanyak dengan terdapat pada unit kerja Fakultas Tarbiyah dan Keguruan sebanyak 64 orang (26%), pada urutan selanjutnya terdapat pada Fakultas Syariah

dan Hukum dan Fakultas Sains dan Teknologi sebanyak 25 orang (10%), selanjutnya unit kerja Fakultas Ushuluddin dan Filsafat sebanyak 20 orang (8%). Pada unit kerja Fakultas adab dan Humaniora sebanyak 18 orang (7%), Fakultas dakwah dan komunikasi sebanyak 16 orang (6%), Fakultas ekonomi dan bisnis islam sebanyak 14 orang (6%).

Fakultas ilmu sosial dan ilmu pemerintahan sebanyak 15 orang (6%), UPT.Ma'had sebanyak 12 orang (5%). Satpam sebanyak 11 orang (4%), layanan AAKK sebanyak 9 orang (4%), Fakultas psikologi 8 orang (3%), pustaka sebanyak 5 orang (2%), PTIPD sebanyak 2 orang (1%). Selanjutnya kategori paling sedikit pada unit kerja adalah pada unit kerja Lpm, Lp2m, Percetakan dan unit kerja Layanan Kesehatan sebanyak 1 orang pada masing-masing unit kerja dengan presentase sebanyak 0%.

5. Subjek berdasarkan Status kerja

Berdasarkan kategori dalam status kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Data Demografi Subjek Penelitian ditinjau dari Status Kerja

No	Status Kerja	Jumlah	Persentase
1	Honorer	33	13%
2	PPPK	29	11%
3	Kontrak	29	12%
4	PNS	160	64%
Total		251	100%

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, maka dapat dilihat bahwa penelitian terbanyak berasal dari status kerja pns sebanyak 160 (64%), status kerja honorer pada peringkat kedua sebanyak 33 orang (13%), dan disusul oleh status kerja pppk dan

kontrak sebanyak 29 orang masing-masing status kerja dengan presentase 11% dan 12%.

6. Subjek Berdasarkan Lama Masa Bekerja

Berdasarkan kategori dalam lama masa bekerja pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel.4.6

Data Demografi Subjek penelitian ditinjau dari Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Bekerja	Jumlah	Persentase
1	5 sampai dengan 10	54	21%
2	6 sampai 10	100	40%
3	11 sampai 15	48	19%
4	16 sampai 20	37	15%
5	21 sampai 25	10	4%
6	26 sampai 30	2	1%
Total		251	100%

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini rentang masa jabatan terbanyak adalah rentang masa kerja 6-10 tahun sebanyak 100 orang (40%), selanjutnya masa rentang jabatan 5-10 tahun sebanyak 54 orang (21%). Lama masa bekerja 11-15 tahun sebanyak 48 orang (19%). Adapun rentang masa bekerja 16-20 tahun sebanyak 37 orang (15%), lama masa bekerja rentang sebanyak 10 orang (4%), dan yang paling sedikit berada pada rentang masa bekerja 26 sampai 30 dengan jumlah 2 orang (1%).

B. Pelaksanaan Uji Coba (*Try Out*) dan Penelitian

1. Pelaksanaan Uji coba (*Try Out*)

Uji coba (*try out*) alat ukur dilakukan selama 1 bulan sejak tanggal 19 November 2022 sampai 20 Desember 2023. Peneliti melakukan uji coba (*try out*) secara langsung dengan membagikan *print out* dari kuesioner yang dibagikan dengan cara menemui secara personal kepada karyawan UIN Ar-Raniry sebanyak 45 orang karyawan dan adapun 15 orang karyawan lainnya berasal dari beberapa instansi kampus seperti Universitas Syiah Kuala, Universitas Serambi Mekkah, Universitas Muhammadiyah yang sesuai dengan kriteria penelitian seperti karyawan aktif, bekerja dikampus dibawah wewenang Kementrian Agama, dan lain sebagainya. Meskipun beberapa universitas yang peneliti sebutkan diatas bukan dari wewenang kementrian agama namun beberapa karyawan yang peneliti pilih sebagai responden merupakan karyawan yang juga pernah bekerja sebagai karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Setelah data sampel *try out* terpenuhi, peneliti langkah selanjutnya peneliti melakukan uji beda aitem untuk mengetahui aitem-aitem yang memenuhi persyaratan serta aitem-aitem yang dianggap gugur karena aitem tersebut tidak memenuhi persyaratan atau memiliki daya beda aitem yang rendah. Aitem yang memenuhi persyaratan kemudian layak untuk digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

2. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan penelitian secara online selama 1 bulan sejak tanggal 25 desember 2022 sampai 25 Januari 2023 dengan menggunakan *google form* yang

disebarkan melalui link berikut (<https://forms.gle/E5di7fB9aqCS55Rz6>) Link tersebut dikirimkan secara personal kepada bagian umum perunit kerja yang kemudian dari pihak bagian umum Fakultas membagikannya kedalam *group* karyawan unit kerja tersebut. Setelah 1 bulan berlalunya penelitian, peneliti hanya mengumpulkan data sebanyak 30 orang karyawan, sehingga peneliti mengambil keputusan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan *print out* dalam bentuk kuesioner yang dibagikan kepada setiap bidang kerja baik itu tenaga kependidikan maupun tenaga pendidik di semua Fakultas dan unit kerja di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Setelah kouta sampel pada penelitian mencapai target sampel yaitu sebanyak 251 orang, selanjutnya peneliti melakukan skoring dan analisis data dengan bantuan *Statistical Package for Sosial Science (SPSS) version 25.0 for Windows*.

3. Hasil Uji Validitas Aitem

Hasil komputasi *content validity ratio* skala kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasi diestimasi dan dikuantifikasi melalui pengujian terhadap isi skala dari *expert judgmenti* yang terdiri dari beberapa orang *expert* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem dapat mencerminkan ciri-ciri perilaku yang ingin diukur. Berikut hasil komputasi dari masing-masing skala yang dapat dilihat pada tabel 4.7 dan 4.8 berikut ini.

Tabel 4. 7

Koefisien CVR Kepemimpinan Spiritual

No	CVR	No	CVR	No	CVR	No	CVR	No	CVR
1	1	41	1	81	1	121	1	161	1
2	0,3	42	1	82	1	122	1	162	1

3	1	43	1	83	1	123	1	163	1
4	1	44	1	84	1	124	1	164	1
5	1	45	1	85	1	125	1	165	1
6	1	46	1	86	1	126	0,3	166	1
7	1	47	1	87	1	127	1	167	1
8	1	48	1	88	1	128	1	168	1
9	1	49	1	89	1	129	1	169	1
10	1	50	1	90	1	130	1	170	1
11	1	51	1	91	1	131	1	171	1
12	1	52	1	92	1	132	1	172	1
13	0,3	53	1	93	1	133	1	173	1
14	1	54	1	94	1	134	1	174	1
15	1	55	1	95	1	135	1	175	1
16	1	56	1	96	1	136	1		
17	1	57	1	97	1	137	1		
18	0,3	58	1	98	1	138	1		
19	0,3	59	0,3	99	0,3	139	1		
20	1	60	1	100	0,3	140	1		
21	1	61	1	101	1	141	1		
22	1	62	1	102	1	142	1		
23	1	63	1	103	1	143	1		
24	1	64	1	104	1	144	1		
25	1	65	0,3	105	0,3	145	1		
26	1	66	1	106	1	146	1		
27	1	67	1	107	1	147	1		
28	1	68	1	108	1	148	1		
29	1	69	1	109	1	149	1		
30	1	70	1	110	1	150	1		
31	1	71	1	111	1	151	1		
32	1	72	1	112	1	152	1		
33	1	73	1	113	1	153	1		
34	1	74	1	114	1	154	1		
35	1	75	1	115	1	155	1		
36	1	76	1	116	1	156	1		
37	1	77	1	117	1	157	1		
38	1	78	1	118	1	158	1		
39	1	79	1	119	1	159	1		
40	1	80	1	120	1	160	1		

Tabel 4.8
Koefisien CVR Komitmen Organisasi

No	CVR	No	CVR	No	CVR	No	CVR
1	1	11	1	21	1	31	1
2	1	12	1	22	1	32	1
3	1	13	1	23	1		
4	1	14	1	24	1		
5	1	15	1	25	1		
6	1	16	1	26	1		
7	1	17	1	27	1		
8	1	18	1	28	1		
9	1	19	1	29	1		
10	1	20	1	30	1		

Berdasarkan hasil komputasi *content validity ratio* skala kepemimpinan spiritual pada tabel 4.8 dengan jumlah total aitem sebanyak 175, seluruh aitemnya menunjukkan nilai di atas nol (0). Begitu pula dengan hasil komputasi dari skala komitmen organisasi pada tabel 4.9 dengan jumlah total aitem sebanyak 32, seluruh aitemnya memiliki koefisien CVR dengan nilai di atas nol (0), sehingga semua aitem esensial dan dapat dinyatakan valid.

Setelah itu sebelum penelitian atas arahan dari *expert judgment* peneliti memutuskan untuk mengurangi jumlah aitem pernyataan dari variabel kepemimpinan sebanyak 83 aitem yang berguna supaya aitem pernyataan lebih efektif dengan karakteristik variabel serta mengefisienkan waktu responden dalam mengisi lembaran kuesioner penelitian.

4. Uji daya beda

Hasil analisis koefisien korelasi data dari setiap aitem skala baik skala kepemimpinan spiritual, maupun skala komitmen organisasi pada uji daya beda

aitem yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 dan 4.10 yang ditampilkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9.

Koefisien Daya Beda Item Komitmen Organisasi

No	rix	No	rix	No	rix	No	rix
1	0,319	11	0,601	21	0,401	31	0,665
2	0,330	12	0,492	22	0,683	32	0,344
3	0,296	13	0,358	23	0,691		
4	0,649	14	0,070	24	0,155		
5	0,482	15	0,238	25	-0,161		
6	0,331	16	0,796	26	0,456		
7	0,710	17	0,744	27	0,475		
8	-0,085	18	0,214	28	0,671		
9	0,489	19	0,566	29	0,745		
10	0,403	20	0,739	30	0,723		

Berdasarkan tabel 4.9 di atas ditemukan bahwa dari total 32 aitem Komitmen organisasi terdapat 6 aitem yang memiliki nilai korelasi aitem total kurang dari 0,25 yaitu aitem 8, 14, 15, 18, 24, dan 25. Oleh karena itu, aitem-aitem tersebut dinyatakan gugur dan 26 aitem yang tersisa dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.10.

Koefisien Daya Beda Item Kepemimpinan Spiritual

No	rix	No	Rix	No	rix	No	rix	No	rix
1	0,703	21	0,644	41	0,550	61	0,628	81	0,536
2	0,590	22	0,401	42	0,479	62	0,203	82	0,436
3	0,560	23	0,622	43	0,467	63	0,139	83	0,498
4	0,614	24	0,612	44	0,456	64	0,250	84	0,595
5	0,583	25	0,318	45	-0,022	65	0,353	85	0,636
6	0,081	26	0,359	46	0,563	66	0,279	86	0,477
7	0,432	27	0,668	47	0,641	67	0,038	87	0,098
8	0,584	28	0,658	48	0,724	68	0,471	88	0,566
9	0,391	29	0,530	49	0,389	69	0,676	89	0,198
10	0,524	30	0,549	50	0,388	70	0,092	90	0,641

11	0,239	31	0,486	51	0,418	71	0,152	91	0,630
12	0,000	32	0,612	52	0,441	72	0,499	92	0,633
13	0,679	33	0,510	53	0,423	73	0,340		
14	0,461	34	0,467	54	0,625	74	0,625		
15	0,536	35	0,229	55	0,729	75	0,670		
16	-0,006	36	-0,335	56	0,379	76	0,362		
17	0,300	37	0,460	57	0,582	77	0,231		
18	0,622	38	0,658	58	0,368	78	0,440		
19	0,617	39	0,523	59	0,471	79	0,656		
20	0,287	40	0,695	60	0,467	80	0,263		

Berdasarkan tabel 4.10 di atas ditemukan bahwa dari total 92 aitem kepemimpinan spiritual terdapat 15 aitem yang memiliki nilai korelasi total kurang dari 0,25 yaitu 6, 11,12,16,35,36,45,62,63,67,70,71,77,87, dan 89.

Oleh karena itu, aitem-aitem tersebut dinyatakan gugur dan sisa akhir dari aitem kepemimpinan spiritual yang dapat digunakan untuk penelitian adalah sebanyak 77 aitem.

5. Hasil Uji Reabilitas

Setelah dilakukan uji reabilitas pada skala kepemimpinan spiritual diperoleh nilai $\alpha = 0,955$. Kemudian peneliti menggugurkan aitem-aitem yang memiliki daya beda rendah dan melakukan analisis tahap kedua sehingga diperoleh nilai $\alpha = 0,964$. Adapun hasil uji reabilitas awal daripada variabel komitmen organisasi memperoleh nilai $\alpha = 0,889$. Selanjutnya setelah aitem-aitem dengan daya beda rendah digugurkan dan dilakukan analisis tahap kedua, didapatkan nilai $\alpha = 0,932$. Berikut *blueprint* akhir dari kedua skala setelah dilakukan pengujian dapat dilihat pada tabel 4.12 dan 4.13 berikut ini.

4.11 Tabel
 Blueprint akhir Kepemimpinan Spiritual

Dimensi/Karakteristik	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem	%
		Favorable	Unfavorable		
Kejujuran sejati	Integritas	1	3	4	5,19 %
	Berkepribadian utuh	5	7		
	Bersikap adil kepada dirinya	2	4		
Fairness (Keadilan)	Bersikap adil kepada keluarga		6	4	5,19%
	Bersikap adil kepada orang lain	8			
	Rela bersusah payah	9			
	Bekerja tanpa mengenal lelah	11	10		
Semangat shaleh	Bekerja tanpa mengenal waktu	12		8	10,38 %
	Bekerja karena panggilan hati nurani	13	15		
	Orientasi hidup ingin menjadi hamba yang baik di sisi Tuhan	14	16		
	Mengedepankan tindakan memberdayakan	17	19		
	Mengedepankan tindakan memampukan anggota	18	20		
Membenci Formalitas dan <i>organized religion</i>	Mengedepankan tindakan mencerahkan anggota	21	23	12	15,58 %

	Mengedepankan tindakan membebaskan anggota	22	24		
	Mengedepankan tindakan membebaskan lembaga	25	27		
	Suka memberikan sesuatu	26	28		
	Bekerja sangat efektif	29	31		
	Bekerja secara efisien		30		
	Bekerja sampai selesai	32	34		
Sedikit banyak santai	Mengerjakan tugas secara berkesinambungan	33		11	14,28 %
	Tidak merasa sibuk	35	37		
	Tidak merasa orang penting	39			
	Tidak pelit untuk melayani orang lain	41	43		
	Membangkitkan potensi kecakapan	36	38		
	Membangkitkan potensi profesionalitas	40	42		
Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain	Membangkitkan potensi hobi	45	47	10	12,98 %
	Membangkitkan potensi kondisi sehat	49	51		
	Membangkitkan potensi watak dan karakter	53	46		
Keterbukaan menerima	Menghormati perubahan	48	50	5	6,49%

Perubahan	Senang dengan perubahan meskipun menyentuh diri mereka yang terdalam	52		
	Meyakini bahwa lembaga yang dipimpin bukan untuk dirinya, keluarga maupun kroni	54	56	
	Sering bercanda dengan bawahan	55		
Pimpinan dicintai	yang Pemimpin layaknya seperti teman, orang tua, dan mentor bagi karyawannya	57	59	3,89%
	Memiliki kelebihan dalam Menggambarkan dan cara memperoleh idealita masa depan secara mendetail	61		
Visioner tetapi tetap fokus pada persoalan di depan mata	Mampu mengarahkan imajinasi seseorang kepada visinya	63	8	10,38%
	Mampu membangkitkan imajinasi seseorang kepada visinya	65		
	Mampu mendeteksi persoalan yang kongkrit	58	60	

	Mampu mendeteksi persoalan yang updet	62		
	Mampu memberikan gambaran gambaran ganjaran berupa kesuksesan, kemenangan, kejayaan, nama baik dan prestasi	64	66	
	Memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan secara etis	68	67	
<i>Doing to the right</i>	Tidak menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuan	69	71	4 5,19%
	Berhasil mendisiplinkan diri dari godaan yang tidak bermanfaat		73	
Disiplin tetapi fleksibel dan tetap cerdas dan penuh gairah	Berhasil mendisiplinkan diri dari godaan yang tidak bermanfaat	70	72	5 6,49%
	Berhasil mendisiplinkan diri dari tindakan destruktif	74	76	
	Memperhatikan kedudukan orang lain	75		
Kerendahan hati	Menghindari perilaku arogan terhadap karyawan lain	77	44	3 3,89%

Total	38	39	77	100%
--------------	-----------	-----------	-----------	-------------

Tabel 4.12
Blueprint akhir Komitmen Organisasi

Dimensi	Indikator	Aitem favorable	unfavorable	Jumlah total	%
Komitmen afektif	Mempunyai ikatan emosional dengan organisasi	2 dan 4	6		
	Dapat mengidentifikasi dirinya bagian dari organisasi	1 dan 3	5 dan 7		
	Mempunyai keterlibatan dengan organisasi	9 dan 10	12	13	50%
	Memiliki rasa kecintaan terhadap organisasi	16	11		
	Keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi	13			
Komitmen Kontinyu	Bertahan diorganisasi				
	Karen amemikirkan keuntungan yang di dapat	17	20 dan 22	6	23,07%
	Bertahan karena memikirkan resiko yang di dapat jika meninggalkan organisasi	19 dan 21	23		
Komitmen Normatif	Berhubungan dengan moral yang didasarkan perasaan wajib pada organisasi	26	27 dan 29	7	26,92%
	Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap organisasi	30 dan 28	31 dan 32		

Total	14	12	32	100%
--------------	-----------	-----------	-----------	-------------

C. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Kategorisasi data sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi yang berdasarkan jenjang (ordinal). Azwar (2012) menyebutkan bahwa kategorisasi dapat menempatkan individu ke dalam suatu kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum dan berdasarkan pada atribut yang diukur.

Kategorisasi ini dapat dilakukan dengan membuat kategorisasi skor subjek yang dilihat berdasarkan pada besarnya satuan deviasi standar populasi (σ). Luasnya interval dari setiap kategori yang diinginkan dapat ditentukan secara subjektif selama penetapan tersebut berada dalam kategorisasi sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Hal ini dikarenakan kategorisasi ini bersifat relatif.

a. Kepemimpinan Spiritual

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel kepemimpinan spiritual dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini.

Tabel 4.13

Deskripsi Data Penelitian Skala Kepemimpinan Spiritual

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	X_{maks}	X_{min}	Mean	SD	X_{maks}	X_{min}	Mean	SD
Kepemimpinan Spiritual	308	77	192,5	38,5	302	179	240	23,08

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

- X_{min} (skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
- X_{maks} (skor maksimal) = Hasil Perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
- $Mean$ (skor rata-rata) = Dengan rumus μ (skor $maks$ + skor min): 2
- SD (standar deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor } maks - \text{skor } min):6$

Hasil deskriptif statistik data penelitian pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa secara hipotetik nilai minimal dalam penelitian adalah 77, nilai maksimal 308 dengan nilai rata-rata 192,5 dan standar deviasi 38,5. Hasil data tersebut menjadi batasan dalam melakukan kategorisasi sampel yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus kategorisasi yang digunakan.

- Rendah = $X < M - 1SD$
 Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
 Tinggi = $X \geq M + 1SD$

Keterangan:

- X = Rentang butir pernyataan
 M = $Mean$ (rata-rata)
 SD = Standar deviasi

Mengacu pada rumus kategorisasi di atas, maka didapatkan hasil kategorisasi kepemimpinan spiritual sebagaimana tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14

Kategorisasi Kepemimpinan Spiritual

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Presentase %
Rendah	$X < 216,9$	32	12,7%
Sedang	$216,92 \leq X < 263,08$	41	16,3%
Tinggi	$263,08 \leq X$	178	70,9%
Jumlah		251	100%

Hasil deskriptif statistik data penelitian pada tabel 4.14 menggambarkan pada karyawan UIN Ar-Raniry bahwa karyawan yang berada pada kategori rendah terdiri dari 32 orang dengan jumlah presentase sebanyak 12,7%, kategori sedang terdiri dari 41 orang dengan presentasi 16,3%, dan kategor tinggi terdiri dari 178 orang dengan presentase sebanyak 70,9%.

b. Komitmen Organisasi

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini

Mengacu pada rumus kategorisasi di atas, maka didapatkan hasil kategorisasi komitmen organisasi sebagaimana pada tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15
Deskripsi Data Penelitian Komitmen organisasi

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	<i>Xmaks</i>	<i>Xmin</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Xmaks</i>	<i>Xmin</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>
Komitmen Organisasi	128	26	80	16	103	65	82,45	7,5

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

- Xmin* (skor minimal) = Hasil Perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
- Xmaks* (skor maksimal) = hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotasn pilihan jawaban.
- Mean* (skor rata-rata) = Dengan rumus μ (skor *maks* + skor *min*) : 2.
- SD* (standar devisiasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor } maks - \text{skor } min) : 6$.

Hasil deskriptif statistik data penelitian pada tabel 4.17 menggambarkan bahwa secara hipotetik nilai minimal dalam penelitian adalah 26, nilai maksimal

128 dengan nilai rata-rata 80 dan standar deviasi 16. Selain itu jika ditinjau dari data empirik menunjukkan bahwa nilai minimalnya adalah 65, nilai maksimalnya 103 dengan nilai rata-rata 82,4 dan standar deviasi 7,5. Hasil data tersebut menjadi batasan dalam melakukan kategorisasi sampel yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus kategorisasi yang digunakan.

$$\text{Rendah} = X < M - 1SD$$

$$\text{Sedang} = M - 1SD \leq X < M + 1SD$$

$$\text{Tinggi} = M + 1SD$$

Keterangan:

X = Rentang butir pernyataan

M = *Mean* (rata-rata)

SD = Standar deviasi

Mengacu pada rumus kategorisasi di atas, maka didapatkan hasil kategorisasi komitmen organisasi sebagaimana pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16
Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Presentase %
Rendah	$X < 82,4$	18	7,17%
Sedang	$82,4 \leq X < 90$	190	75,69%
Tinggi	$90 \leq X$	43	17,13
Jumlah		251	100%

Berdasarkan tabel 4.16 di atas ditemukan hasil Komitmen Organisasi pada Karyawan UIN Ar-Raniry yang berada pada kategori rendah terdiri dari 18 orang dengan presentasi sebesar 7,17%, kategori sedang terdiri dari 190 orang dengan presentasi sebesar 75,69%, dan kategori tinggi terdiri dari 43 orang dengan presentasi sebesar 17,3%.

2. Uji Prasyarat

Uji prasyarat dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan uji hipotesis. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji prasyarat ke dalam dua tahapan pengujian, yaitu uji normalitas sebaran dan uji linearitas hubungan.

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2011). Pada penelitian ini untuk uji normalitas peneliti menggunakan uji normalitas secara nonparametrik dengan menggunakan teknik statistik *One Sampel Kolmogorov Smirnov test* serta menggunakan bantuan program *Statistical Package for Sosial Science (SPSS) version 25.0 for Windows*. Kaidah yang digunakan yaitu apabila nilai $p > 0,05$, maka data penelitian dapat dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai $p < 0,05$ maka data penelitian dapat dinyatakan tidak berdistribusi normal (Santoso, 2017).

Berikut hasil uji normalitas sebaran data penelitian.

Tabel 4. 17

Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel Penelitian	Koefisien K-S	P
Kepemimpinan Spiritual	0,507	0.000
Komitmen Organisasi	0,148	0.000

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai Koefisein-Smirnov (K-S) dari variabel kepemimpinan spiritual sebesar 0,507 dengan nilai $p = 0,000$, sehingga sebaran data yang tidak berdistribusi normal. Begitu juga pada variabel komitmen organisasi diperoleh sebaran data yang tidak berdistribusi normal yaitu dengan nilai koefisien K-S = 0,000. apabila nilai p hitung

lebih besar daripada nilai p tabel ($p > 0,05$) maka data tersebut bisa dinyatakan sebagai data berdistribusi normal. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil analisis tersebut tidak memenuhi kaidah uji normalitas sebaran, yang mana nilai p hitung (0,000) pada kedua variabel lebih kecil dari nilai p tabel ($p < 0,05$). Sehingga data penelitian ini dapat dinyatakan sebagai data penelitian yang tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas Hubungan

Selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas hubungan kedua variabel setelah melakukan uji normalitas sebaran. Menurut Gunawan (2016), uji linearitas adalah suatu syarat bagi setiap uji hipotesis hubungan yang dilakukan agar dapat mengetahui apakah hubungan antara kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Sosial Science (SPSS) version 25.0 for Windows* dengan menggunakan lajur *linierity* yang dapat dilihat pada tabel Anova. Kaidah yang digunakan pada uji linearitas ini yaitu, apabila nilai $p < 0,05$ maka hubungan kedua variabel dalam penelitian dapat dikatakan linear. Berikut hasil uji linearitas hubunga kedua variabel yang dilakukan pada penelitian ini.

Tabel 4. 18

Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel Penelitian	F Linierity	P
Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen Organisasi	168,394	0,000

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, hasil uji linearitas hubungan antara variabel Kepemimpinan spiritual dengan Komitmen organisasi diperoleh *linierity* dengan nilai $F = 168,397$ dengan nilai $p < 0,05$, yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa

kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linear dan tidak menyimpang dari garis lurus.

3. Uji Hipotesis

Apabila uji prasyarat semuanya sudah dipakai maka peneliti selanjutnya melakukan uji hipotesis. Menurut Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa apabila pada saat uji normalitas dilakukan data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal, maka analisis data secara parametrik tidak dapat digunakan. Sehingga pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan secara nonparametrik. Metode statistika nonparametrik merupakan suatu metode analisis data yang dapat digunakan tanpa memperhatikan bentuk distribusinya sehingga statistika ini sering juga disebut metode bebas sebaran (*distribution free methods*).

Uji hipotesis secara nonparametrik yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi ρ (ρ) dari *spearman*. Metode ini dipakai untuk melihat keeratn hubungan antara kedua variabel. Berikut hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan.

Tabel 4. 19

Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	Korelasi <i>Spearman</i>	P
Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen organisasi	0,477	0,000

Hasil uji hipotesis pada tabel 4.19 di atas mendeskripsikan bahwa nilai koefisien korelasi ρ (ρ) sebesar 0,477 dengan nilai signifikansi 0,000 atau $p < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan spiritual dengan komitmen organisasi. Sehingga semakin tinggi kepemimpinan spiritual, maka

semakin tinggi pula komitmen organisasi. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan spiritual, maka semakin rendah pula komitmen organisasi. Berikut sumbangan relatif hasil penelitian dari kedua variabel yang dapat dilihat pada tabel *Analisis Measure of Association* berikut ini.

Tabel 4. 20
Analisis Measure of Association

Variabel Penelitian	r ²
Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen Organisasi	0,319

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.20 di atas mendiskripsikan bahwa pada penelitian ini diperoleh sumbangan relatif dari kedua variabel senilai 0,319. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat 31, 9% pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi. Kemudian 68,1% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti diantaranya karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, pengalaman selama bekerja, kepuasan terhadap promosi, komunikasi, pertukaran ekstrinsik dan intrinsik, dan imbalan intrinsik dan ekstrinsik.

D. Pembahasan

Penelitian ini diteliti untuk mengetahui hubungan antara hasil uji korelasi *rho* (ρ) dari *Spearman*. Berdasarkan hasil penelitian ini maka diperoleh nilai *person correlation* sebesar 0,477 dengan taraf signifikan 0,000 { $p < 0.05$ } Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan spiritual dengan kepemimpinan spiritual yang berarti hipotesis penelitian yang diajukan diterima. Hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan spiritual, maka komitmen

organisasi juga akan ikut tinggi pada karyawan UIN Ar-Raniry. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan spiritual, maka semakin rendah juga komitmen organisasi pada karyawan UIN Ar-Raniry.

Hal ini selaras dengan penjelasan yang disampaikan oleh Young, Brian, Stephen, Woehr, dan David (dalam Sopiah, 2008) yang menyebutkan bahwa tinggi dan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota salah satunya dipengaruhi oleh kepuasan terhadap pemimpin. Pemimpin adalah orang yang dapat memberi pengaruh yang dapat menggerakkan *followers* agar mampu mengikuti atau menjalankan apa yang diperintahkan dan di khendaki oleh pemimpin.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) dengan judul *Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Dosen di Universitas Islami Negeri Medan. Artinya dengan menerapkan kepemimpinan spiritual yang baik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi menurut Moowday (dalam Sopiah,2018) Merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Karyawan yang bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan suatu keharusan yang seharusnya dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Komitemen organisasi merupakan kesedian seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Menurut Strees dan Porter (dalam sopiah, 2018) menyebutkan adapun faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah faktor personal, faktor organisasi, dan faktor non organisasi. (Pakpahan, 2022).

Menurut Agustin, terdapat lima tingkatan kepemimpinan dalam sudut pandang pengikutnya yaitu pemimpin yang dicintai, pemimpin yang dipercaya, pembimbing, pemimpin yang berkepribadian, dan pemimpin abadi. Seorang pemimpin sejati adalah seorang pemimpin yang selalu mencintai dan memberi perhatian kepada orang lain, sehingga dia dapat dipercaya oleh pengikutnya. Selalu membimbing dan mengajari pengikutnya, memiliki kepribadian yang kuat dan konsisten. Adapuan yang sangat penting dari sosok pemimpin adalah pemimpin yang berlandaskan atas suara hati yang fitrah (Agustin, 2001). Selain itu Gambaran hasil tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurluviyana dan Sudarman (2020) dengan judul *Mediator Role Organizational Commitmen to Performace*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja. Artinya kepemimpinan spiritual dapat meningkatkan komitmen organisasi yang mana arah hubungannya adalah positif. Sehingga apabila kepemimpinan spiritual meningkat maka dapat meningkatkan pula komitmen organisasi, begitupun sebaliknya apabila kepemimpinan spiritual rendah maka akan menurunkan tingkat komitmen organisasionalnya.

Kepemimpinan spiritual diartikan sebagai kepemimpinan yang sangat menjaga nilai-nilai etis dan menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual. Pemimpin yang spiritual bukan hanya mempengaruhi pengikutnya pada tujuan organisasi melalui

pemberdayaan, namun lebih dari sekedar itu yang mana seorang pemimpin yang spiritual itu juga mengemban misi humanisasi (*amar ma'ruf*), liberalisasi (*nahi mungkar*), dan transendensi yaitu membangkitkan keimanan daripada anggota bawahannya. Pemimpin spiritual tersebut mereka terlibat sepenuhnya (*involve*) dalam aktivitas organisasi yang dipimpinnya sebagai bentuk sebuah komitmen yang paling dalam yang dimilikinya yang disebut dengan istilah komitmen spiritualitas. Seperti yang dikemukakan oleh Percy (dalam Tobroni, 2010) yang mana menyebutkan bahwa ketika kita sudah bermukim di rumah spiritualitas, maka tidak ada lagi jurang menganga dan daerah perbatasan antara keyakinan dan tindakan, karena jurang itu diisi dengan esensi dan selaku manusia yang utuh. Pernyataan tersebut bermakna bahwa jika kita mempunyai nilai kepemimpinan spiritual dalam diri kita maka tentunya dalam segala urusan kita akan berkomitmen tinggi Karena kita dan komitmen kita telah menyatu dengan sempurna. (Tobroni, 2010).

Berdasarkan kategori skala kepemimpinan spiritual menggambarkan pada karyawan UIN Ar-Raniry bahwa karyawan yang berada pada kategori rendah terdiri dari 32 orang dengan jumlah presentase sebanyak 12,7%, kategori sedang terdiri dari 41 orang dengan presentasi 16,3%, dan kategori tinggi terdiri dari 178 orang dengan presentase sebanyak 70,9%.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual pada karyawan UIN Ar-Raniry mayoritasnya tergolong kedalam kategori tinggi yang mana dapat diartikan bahwa pada umumnya pemimpin dari setiap unit kerja pada Universitas Islam Negeri Ar-Raniry merupakan sebagian nya adalah pemimpin yang spiritual, yang mana menjadikan amanah kepemimpinan sebagai salah satu amalan kebaikan

untuk bekal akhirat nanti. Adapun sebanyak 41 orang dengan tingkat kepemimpinan spiritualnya sebanyak 16,3 % menjelaskan bahwa terdapat beberapa pemimpin pada unit kerja dalam UIN Ar-Raniry ada sebagai pemimpin yang juga merupakan sosok pemimpin yang spiritual seperti dapat menyesuaikan antara kepentingan organisasi dengan kepentingan ibadah dan saling menghormati satu dengan lainnya. Terdapat 32 orang yang dengan tingkat kepemimpinan spiritual yang rendah yang mana dapat diartikan bahwa terdapat beberapa pimpinan unit kerja yang tidak begitu menghidupkan kesadaran dalam nilai-nilai spiritual dalam memimpin anggota lainnya.

Sedangkan hasil kategorisasi skala komitmen organisasi pada karyawan UIN Ar-Raniry di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan tersebut mayoritasnya berada pada kategori sedang, yang mana terdiri dari 190 jumlah orang karyawan dengan perolehan presentasi sebesar 75,69% yang mana dapat diartikan bahwa karyawan perunit kerja pada UIN Ar-Raniry mayoritasnya karyawannya berupaya untuk mensukseskan organisasinya, berupaya untuk memberikan performa kinerja yang baik dan rasa menganggap bahwa setiap komitmen dalam organisasi merupakan sebuah keharusan bagi setiap anggotanya. Terdapat 18 orang dengan presentase 17.7% yang mana menunjukkan bahwa terdapat beberapa mayoritas karyawan yang bekerja dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah hal ini menunjukkan bahwa beberapa orang tersebut bertahan dikarenakan adanya pertimbangan antara kerugian yang akan didapatkan jika dikeluarkan dari organisasi tersebut, sehingga karyawan tersebut bekerja bukan karena adanya rasa keterikatan terhadap organisasi tersebut. Hal ini ditandai dengan

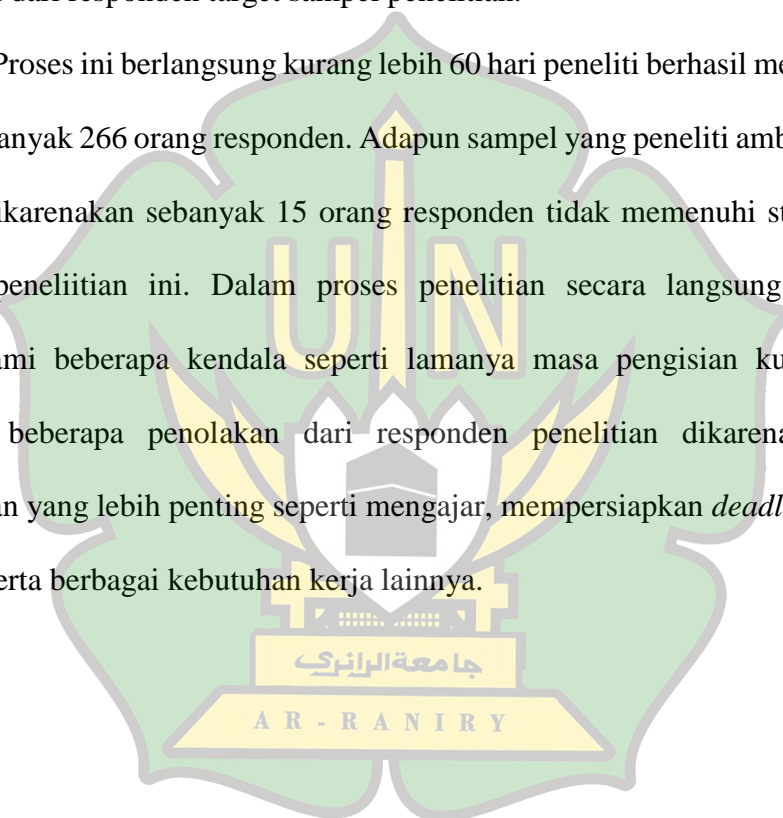
tingkat jumlah absensi kehadiran yang meningkat dan kurang berkontribusi terhadap organisasinya. Adapun sebanyak 43 orang karyawan dengan presentase 17,3 % karyawan unit kerja pada UIN Ar-Raniry memiliki komitmen yang tinggi yang mana karyawan ini memiliki catatan kehadiran yang baik, disiplin, taat peraturan, dan profesionalitas kerja yang sangat baik.

Berdasarkan hasil pemaparan yang peneliti jabarkan diatas, ditemukan bahwa kedua variabel yang diajukan pada penelitian ini yaitu kepemimpinan spiritual dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Sehingga kepemimpinan memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi. Apabila tingkat kepemimpinan spiritualitasnya tinggi maka tingkat komitmen organisasi juga akan ikut tinggi dan apabila kepemimpinan spiritualitasnya rendah maka tingkat komitmen organisasi pada anggota karyawannya juga akan ikut rendah.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini memiliki beberapa kekurangan seperti mengenai lamanya masa penelitian, peneliti menghabiskan kurang lebih 3 bulan total untuk melakukan penelitian dan 1 bulan penuh untuk try out. Lamanya masa perizinan dari pihak unit kerja serta penangguhan pengisian kuesioner oleh responden juga menjadi kendala tersebar dalam penelitian ini. Pada awal bulan Desember 2022 peneliti sudah melakukan penelitian dengan menggunakan sistem online melalui *google form*, penelitian secara online tersebut peneliti laksanakan selama 20 hari dilapangan yang peneliti dapatkan hanya 10 orang responden yang mengisi *google form* tersebut.

Selanjutnya peneliti berinisiatif mengambil langkah untuk melakukan penelitian dengan cara menjumpai satu persatu responden perunit kerja, ada juga pihak unit kerja yang membantu membagikan kuesioner tersebut kepada karyawannya masing-masing dan ada juga unit kerja yang meminta kepada peneliti untuk melakukan penelitian secara mandiri dengan langsung menjumpai setiap personal dari responden target sampel penelitian.

Proses ini berlangsung kurang lebih 60 hari peneliti berhasil mengumpulkan data sebanyak 266 orang responden. Adapun sampel yang peneliti ambil adalah 251 orang dikarenakan sebanyak 15 orang responden tidak memenuhi standar kriteria dalam penelitian ini. Dalam proses penelitian secara langsung ini peneliti mengalami beberapa kendala seperti lamanya masa pengisian kuesioner juga adanya beberapa penolakan dari responden penelitian dikarenakan adanya pekerjaan yang lebih penting seperti mengajar, mempersiapkan *deadline* LPJ akhir tahun, serta berbagai kebutuhan kerja lainnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasi *rho* (ρ) sebesar 0,477 dengan nilai $p < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara variabel kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen organisasi. Sehingga semakin tinggi kepemimpinan spiritual, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan spiritual, maka semakin rendah pula komitmen organisasi.

Artinya adalah apabila seorang pemimpin dalam organisasi menerapkan gaya kepemimpinannya yang berbasis spiritual maka akan memiliki peranan dalam meningkatnya komitmen pada karyawan organisasi tersebut. Melalui penerapan gaya kepemimpinan spiritual ini maka karyawan akan merasa puas terhadap pimpinan dan adapun dampak baiknya adalah tingkat komitmen terhadap organisasi juga akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penelitian dapat menyarankan beberapa hal yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian

Harapan dari peneliti terhadap subjek penelitian adalah untuk meningkatkan rasa tanggung jawab sebagai orang-orang yang mengemban

amanah tidak hanya mengemban amanah dari organisasi namun juga mengemban amanah sebagai *Khalifah fil Ardh*, sehingga dengan meningkatnya rasa tanggung jawab maka meningkatlah juga rasa komitmen terhadap diri maupun organisasi dengan akhirat yang menjadi tujuan melalui kebaikan diduniawi. Mengingat dan menimbang bahwasanya kita semua diciptakan sebagai seorang pemimpin maka pimpinlah diri kita, saudara, dan kerabat kita untuk senantiasa bersinergi dalam kebaikan dan saling menasehati, menegur dalam kemungkaran baik itu yang melanggar peraturan organisasi maupun yang bersifat religi. Tidak hanya dalam lingkungan formal maupun non formal.

2. Bagi Organisasi

Besar harapan peneliti agar mampu menjadi seorang pemimpin didalam organisasi ini mampu mempertahankan serta meningkatkan gaya kepemimpinan spiritual ini melalui diadakannya pelatihan gaya kepemimpinan baik itu terhadap pimpinan maupun anggota karyawan, dengan harapan agar terciptanya pemimpin-pemimpin yang *ahsanul taqwim* dengan menghadirkan kesadaran akan spiritual dan tidak hanya berkomitmen anggota karyawan dalam bekerja namun juga mampu berkomitmen dalam berspiritual dalam kesehariannya. Sehingga dengan meningkatnya gaya kepemimpinan spiritual pada setiap pemimpin unit kerja diharapkan mampu mengajak karyawan lainnya untuk senantiasa menunjung tinggi nilai-nilai spiritual yang diyakini sehingga tujuan akhir yang diperoleh oleh setiap karyawan tidak sebatas dalam pencapaian organisasi saja, namun juga mampu memberikan rasa keterpanggilan dan mempunyai komitmen spiritualitas dalam diri pribadi karyawan didalam organisasi tersebut. Karena dengan adanya komitmen

spiritualitas yang didapatkan melalui penerapan gaya kepemimpinan spiritual ini seseorang pemimpin tidak akan mudah terjerumus kedalam hal-hal yang mungkar (melanggar aturan) karena pribadi muslim sejati tentunya memiliki iman dan ihsan yang tinggi, mereka akan berbuat sesuai dengan perintah Allah SWT, Rasul, dan Pemimpinnya. Imanya akan menjauhkan dirinya dari perbuatan keji dan mungkar dan dengan ihsannya akan senantiasa menuntunnya dalam berbuat kebajikan.

3. Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode-metode yang berbeda (seperti metode penelitian kualitatif, *Mix Method*, komperatif dan sebagainya), teknik pengambilan sampel, dan populasi yang berbeda dari peneliti sebelumnya. Besar harapan peneliti untuk dapat dapat meneliti tentang pengaruh kepemimpinan spiritual dengan komitmen organisasi serta melakukan penelitian secara mendalam tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh dalam komitmen organisasi seperti faktor kepuasan promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, pertukaran instrinsik, imbalan instrinsik, pertukaran ekstrinsik, imbalan ekstrinsik supaya meningkatnya komitmen anggota kerja dalam suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

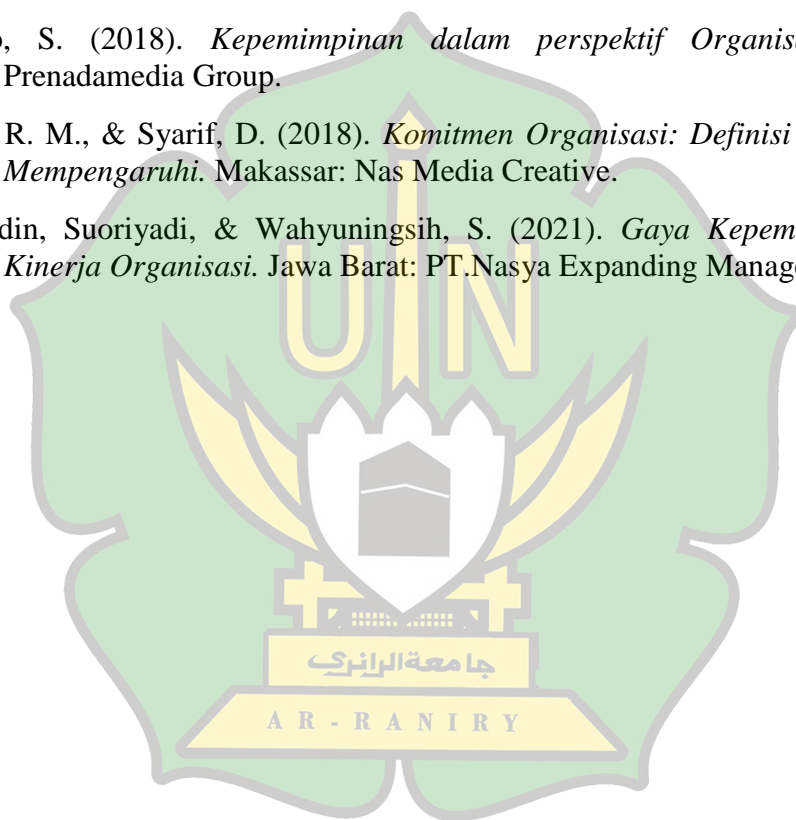
- Achmad, S. R. (2003). *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi menjadi Realitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Agustin, A. G. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual Emotional Spiritual Quetient berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Arga.
- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpin & Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Arshad, A., & Abbasi, A. S. (2014, July-August). Impact of Spiritual Leadership on Organizational Outcomes in Police Departemen of Pakistan Moderating Role of Psychology Ownership. *Departemen of Management Sciences*, 3, 1271-1276.
- Azwar. (2009). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Azwar. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2012). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar. (2015). *Penyusunan skala Psikologi Edisi Kedua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Chaplin, J. (1989). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Depertemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (1990). Jakarta: PN Balai Pustaka.
- Dimiyati, H. (2014). *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Djohan, A. J. (2016). *Lima Pilar Kepemimpinan*. Malang: Media Nusa Creative.
- Fata, R. (2020). Pengaruh Dukungan dan Kontrol Diri terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT X di kabupaten Sleman. *Jurnal Psikologi*, 16, 30.
- Fatahudin, D. (2015). *Metode Penelitian*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Fry. (2003). Toward a Theory if Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.

- Fry. (2005a). Toward a Theory of Ethical and Spiritual Well-Being and Corporate Sosial Responsibility Through Spiritual Leadership. *positivve psychology in Business Ethich and Corporate Responsibility*, 47-83.
- Fry, L. L. M., & J. R. O. (2010). The Spiritual Leadership Balanced Scorecard Business Model. *Management Spritual Religius*, 7, 283-314.
- Fry, L. W., John , R. L., Sharon, K. C., & Keiko, K. (2016). Spiritual Leaderhip as a Model for Permomance Excellence: a Study of Baldrige Award Recipients . *Management, Spiruality and Religion*, 1-26.
- Fry, L. W., S, T. H., M, N., & F, O. W. (2011). Impact of Spiritual Leadership on Unit Performance, US Army Research. *The Leadership Quarterly*, 259-270.
- Gunawan. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, J. (2017, july). Hubungan Antara Kotrol Diri dengan Ketergantungan Internet di Pustaka Digital Perpustakaan Daerah Medan. *Jurnal Edukasi*, 3, 131.
- Hartono, J. (2008). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi Edisi Kelima* . Yogyakarta: BPFE.
- HM, S. H. (2012). Kepemimpinan Spiritual, Solusi Mengatasi Krisis Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Lisan Al-Hal*, 6, 1.
- Jahja, N. (2011). *Psikologi Perkembangan* . Jakarta: Prenamedia.
- Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan: UMSU Press.
- Jufrizen, J. S. (2019). Peran Mediasi Workplace Spirituality pada Pengaruh Spiritual Leadership. *Bisnis dan Manajemen*, 8, 246 - 258.
- Kakiay, A. N. (2017, Desember). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Psilkologi*, 10, 2.
- Kaswan. (2017). *Leadership and Teamworking*. Bandung: Alfabeta.
- Kawiana, I. G. (2019). *Spiritual Leadership (Membangun Kinerja Organisasi*. Denpasar-Bali: Unhi Press.
- Kreitner, R., & A, K. (2014). *Perilaku Organisasi, Buku Kesatu, Edisi Kesembilan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kusumaputri, E. S. (n.d.). *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi0*.

- Lubis, R. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi dengan Spiritualitas di Tempat Kerja Sebagai Variabel Intervening pada . *skripsi*.
- Mardiana, R., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Mayer, J. P., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Merdeka. (2022, Juni 01). *Fakta Fenomena Ramai-Ramai Mundur dari CPNS*. Retrieved from Merdeka: <https://www.merdeka.com/uang/fakta-fenomena-ramai-ramai-mundur-dari-cpns.html>
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nguyen, P., Tran, K. T., & Dinh, H. P. (2018, Desember 21). The Role of Leader's Spiritual Leadership on Organisation Outcomes. *Asian Academy of Management, 23*, 45-68. doi:<https://doi.org/10.21315/aamj2018.23.2.3>
- Nurluviyana, & Sudarma, K. (2020, December 4). Mediator Role of Organizational Commitment to Performance. *Management Analysis Journal*.
- Pakpahan, B. A. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan, Prosudural dan Kepuasan Pada Pekerjaan*. Jakarta: Publika Indonesia Utama.
- Pariantalo. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Priyatno. (2011). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Jogja: ANDI.
- Purwanto, E. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Pustaka Belajar.
- Puspita, S. (2019, Januari). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi. *Ekonomi Bisnis, 20*, 73-84.
- Putra, I. B. (2020). *Moderasi Kepemimpinan Spiritual*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Rabindarang, S., & Bing, K. W. (2012, 12). Hubungan Kepemimpinan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi dan Tekanan Kerja dalam Pendidikan Teknik dan Vokasional. *National Research & Innovation Conference for Graduate Student in Sosial Sciences*, 07-09.
- Rafsanjani, H. (2017). Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership). *Masharif al-Syariah, 2*, 1.
- Riinawati. (2021). *Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.

- Rumangkit, S. (2020, January 1). Mediator Analisis of Perceived Organizational Support: Role of Spiritual Leadership on Affective Commitment. *Dinamika Manajemen, 11*, 48-55.
- Saifuddin, L. H. (2014, 12 3). *www.kemenag.go.id*. Retrieved from *babel.kemenag.go.id*: <https://babel.kemenag.go.id>.
- Salim, E. Y., & Aleksander, W. (2004). Kerja Puas Komitmen Rendah. *Gatra*, 98-99.
- Santoso. (2017). *Menguasai Statistik dengan SPSS 24*. Jakarta: PT. Alex.
- Santoso. (2017). *Menguasai Statistik Dengan SPSS 24*. Jakarta: PT.Alex.
- Scott, P. H., & Tweed, S. (2016, December). Implications of Spiritual Leadership on Organizations. *Education and Sosial Policy, 3*.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Sulawesi Selatan: Aksara Timur.
- Sirait. (2019). *Komitmen Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Sekolah*. Jawa Tengah: Pt. Nasya Expanding Management.
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., & Candra, S. V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metedologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thayib, Christiananta, B., Sulasmi, S., & Eliyana, A. (2013). Pengaruh Spiritual Leadership, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Sosial Worker Organisasi Sosial di Surabaya. *Bimbingan dan Konseling Islam, 03*, 1-6.
- Tobroni. (2005). Perilaku Kepemimpinan Spiritual dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan dan Pembelajaran.
- Tobroni. (2010). *The Spiritual Leadership : Pengefektifan Organisasi Noblr Industry Melalui Prinsip-Prinsip Spiritua Etis*. Malang: UMM Press.
- wahab, A., & Umiarso. (2017). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Wahjosumijo. (2008). *kepemimpinan kepala sekolah tinjauan teoritik dan Pernalahannya*. Jakarts: PT Raja Grafindo Persada.

- Wibowo. (2016). *Kepemimpinan Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Widyarini, m. N. (2010, Juni). Kepemimpinan Spiritual Untuk Kejayaan Indonesi (Mengungkap Relevansi Konsep Kepemimpinan Spiritual dari Fry dengan Kepemimpinan Nusantara yang Etis-Universal). *Paramadina Edisi Khusus*, 7(1412-0755), 333-349.
- Wijaya, A., Purnomolastu, N., & Tjahjoanggoro, A. J. (2015). *Kepemimpinan Berkarakter*. Sidoarjo: Brilian Internasional.
- Wijoyo, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Creative.
- Zaharudin, Suoriyadi, & Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Jawa Barat: PT.Nasya Expanding Management.





LAMPIRAN

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-1639/Un.08/FPsi/Kp.00.4/10/2022

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2022/2023
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
- b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 18 Oktober 2022;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.
- Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Hendri, M.Si Sebagai Pembimbing Kedua
- Untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Mulsida
NIM/Prodi : 180901107 / Psikologi
Judul : Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022.
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeiruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 19 Oktober 2022

Dekan Fakultas Psikologi,



- Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
 2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
 3. Pembimbing Skripsi;
 4. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 250/Un.08/F Psi I /PP.00.09/02/2023
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

1. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
2. Dekan Fakultas Adab dan Humaniora
3. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
5. Dekan Fakultas Psikologi
6. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
7. Dekan Fakultas Sains dan Teknologi
8. Dekan Fakultas Ushuluddin dan Filsafat
9. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
10. Kepala Biro AAKK UIN Ar-Raniry
11. Kepala UPT LP2M
12. Kepala UPT Mahad UIN Ar-Raniry
13. Kepala PTIPD
14. Kepala Perpustakaan UIN Ar-Raniry
15. Kepala Layanan Kesehatan
16. Kepala Percetakan
17. Kepala LPM
18. Koordinator Satpam

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **MULISIDA / 180901107**
Semester/Jurusan : / Psikologi
Alamat sekarang : Tanjung Selamat

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Berlaku sampai : 07 Maret
2023

Banda Aceh, 21 Februari 2023
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jalan: Syekh Abdu Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1892/Un.08/FSH/TL.00/05/2023

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Mulisida**
NIM : **180901107**
Prodi : **Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh**
Judul Penelitian : **"Hubungan Kepemimpinan Spritual dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh".**

adalah benar yang bersangkutan sudah menyelesaikan penelitiannya dengan judul diatas pada unit kerja Fakultas Syari'ah dan Hukum mulai tanggal 05 Maret s.d 15 April 2023

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh 09 Mei 2023
Dekan,


Kamaruzzaman



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA

Jalan. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp 0651-7552922
Situs: www.fah.uin-ar-raniry.ac.id | Email: fah.uin@ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : B- 507/Un.08/FAH.1/PP.00.9/03/2023

Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Mulisida
NIM : 180901107
Jurusan : Psikologi
Alamat : Tanjung Selamat

Benar yang namanya tersebut di atas telah selesai melakukan penelitian ilmiah dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **"Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan komitmen Organisasi pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh"**.


Demikianlah surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 14 Maret 2023

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,

جامعة الرانيري
AR - RANIRY


Nazaruddin





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp: 0651-7551 423/Fax: 0651-7553020 Situs : www.tarbiyah.ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor :B-5712/ Un.08/FTK.I/TL.00/05/2023

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan ini Menerangkan bahwa:

Nama : Mulisida

NIDN : 180901107

benar yang namanya di atas telah Melaksanakan kegiatan penelitian yang berjudul “ Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan komitmen Organisasi Pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. “ di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Tanggal 9 Desember 2022 s/d 15 April 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.



جامعة الرانيري

AR - RANIRY



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh, Indonesia
Phone (0651) 7552921 - 7552922 Fax. (0651) 7552922
Situs : <http://febi.uin-ar-raniry.ac.id> | Email: febi.uin@ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 342/Un.08/FEBI/KS.02/03/2023

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Mulisida
NIM : 180901107
Program Studi/ Semester : Psikologi/ X (sepuluh)
Fakultas : Psikologi
Judul Penelitian : Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan
Komitmen Organisasi pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Adalah benar mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah melaksanakan penelitian pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh sejak tanggal 9 Maret 2023 sampai tanggal 13 Maret 2023 .

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 16 Maret 2023

Dekan

Hafas Furqani

AR - RANIRY





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jln. Syekh Abdul Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Situs: www.ar-raniry.ac.id E-Mail : psikologi@ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-1477/Un.08/Psi/PP.00.9/10/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Safriyeh, S.Ag., M.Si
Jabatan : Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fak. Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dengan ini menerangkan bahwa saudara:

Nama : Mulisida
NIM : 180901107
Program Studi/Jurusan : Psikologi / Psikologi
Fakultas : Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Yang bersangkutan benar telah melaksanakan kegiatan penelitian guna penyelesaian tugas akhir di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dengan judul penelitian "*Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh*".

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 14 Maret 2023

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,



جامعة الرانيري

AR - RANIRY



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
Jl. Syekh Abdurrauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp: (0651) 7552921 - Fax: (0651) 7552922 - Email: fst@arraniry.ac.id

Surat Keterangan

B-656/Un.08/FST-TU/PP.00.9/03/2023

Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Mulisida**
NIM : 180901107
Fakultas : **Psikologi**
Judul Skripsi : **Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

benar yang tersebut namanya di atas telah melakukan penelitian di Fakultas Sains dan Teknologi.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 13 Maret 2023

Kepala Bagian Tata Usaha,



جامعة الرانيري

AR - RANIRY



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS USHULUDDIN DAN FILSAFAT
Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7551295 Website: <http://fuf.uin-ar-raniry.ac.id/index.php/id>

Surat Keterangan

Nomor: 745/Un.0%/FUF.ITL.00/03/2023

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Ar-Raniry Banda Aceh menerangkan bahwa:

Nama : Mulisida
NIM : 180901107
Semester : X (Sepuluh)
Program Studi : Psikologi

Benar yang tersebut diatas telah selesai melaksanakan tugas Penelitian di Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dalam rangka penyelesaian penulisan Skripsi yang berjudul "Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh".

Demikian surat keterangan ini kami perbuat agar dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 21 Maret 2023

an Dekan,
Wakil Dekan I

Muziduddin

جامعة الرانيري

AR - RANIRY





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah arraniry.ac.id

Nomor : B.1422/Un.08/FDK.I/PP.00.9/5/2023

Banda Aceh, 9 Mei 2023

Lamp : -

Hal : *Telah Melakukan Penelitian Ilmiah*

Kepada

Yth, Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Sehubungan dengan surat Nomor : 250/Un.08/FDK.I/PP.00.9/02/2023, tanggal 24 Maret 2023 tentang Penelitian Ilmiah Mahasiswa atas nama saudara:

Nama /Nim : **Mulisida/180901107**

Semester/Jurusan : IX / Psikologi

Alamat sekarang : Tanjung Selamat

telah melakukan penelitian ilmiah dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "*Hubungan Kepemimpinan Spritual dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh*" Pada Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Ar-Raniry.

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya

Wassalam
an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan

A R - R A





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telp/ fax : 0651-7552921 - 7552922

Situs: www.ar-raniry.ac.id E-mail: uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 1427/Un.08/B.II.1/PP.00.9/02/2023
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian

27 Februari 2023

Yth.
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
Fakultas Psikologi
di-
Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Menyikapi surat Saudara Nomor :B-250/Un.08/FF Psi I/PP.00.9/02/2023 tanggal 21 Februari 2023 tentang Penelitian Ilmiah Mahasiswa dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul "*Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh*", maka kami tidak keberatan untuk memberikan data yang dibutuhkan Penelitian dimaksud kepada :

Nama : Mulisida
Fakultas : Psikologi
Prodi : Psikologi
NIM : 180901107

Demikian, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Kepala Biro AAKK,
Kepala Bagian Akademik,

Fadhli

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
2. Mulisida (Nim.180901107)





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
AR-RANIRY BANDA ACEH**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651-7552921, 7551857 Fax. 0651 – 7552922
Situs : <http://kepeg.ar-raniry.ac.id> e-mail: kepeg@ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 3424/Un.08/B.I/Kp.01.2/05/2023

Schubungan dengan Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : B-1657/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/10/2022 tanggal 10 November 2022 Hal Penelitian Ilmiah Mahasiswa, Kepala Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : MULISIDA
NIM : 180901107
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh

benar yang tersebut namanya di atas telah melaksanakan penelitian pada UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dalam rangka menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul: **"HUBUNGAN KEPEMIMPINAN SPRITUAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH"**.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 12 Mei 2023

Kepala Biro Administrasi Umum,
Perencanaan dan Keuangan
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,

Dr. H. Iqbal, S.Ag., M.Ag





**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
AR-RANIRY BANDA ACEH**

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
Jl. Syekh Abdurauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/fax : 0651-7552921
Situs : <http://lp2m.uin.ar-raniry.ac.id> E-mail: lp2m@ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 361/Un.08/LP2M/Kp.00.4/04/2023

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa Saudara yang namanya tersebut di bawah ini:

Nama : Mulisida
NIM : 180901107
Fakultas : Psikologi
Prodi : Psikologi
Judul Penelitian : Hubungan Kepemimpinan Spritual dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

telah selesai melakukan penelitian (collect data) terhadap karyawan pada unit kerja LP2M UIN Ar-Raniry sejak tanggal 13 Desember 2022 s/d 30 Januari 2023 dengan judul penelitian sebagaimana tersebut di atas.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Darussalam, 3 April 2023

Dr. Anton Widyanto, M.Ag.
Ketua LP2M,
Kampus Penelitian dan Penerbitan

Dr. Anton Widyanto, M.Ag.
NIP. 197610092002121002

جامعة الرانيري

AR - RANIRY



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. MA'HAD AL-JAMI'AH DAN ASRAMA
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam-Banda Aceh
Telepon/Hp: 082370576686, Email, ma'had.jami'ah@ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor B-055 /UPT.6/PP.00.9/05/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dr. Syahminan, S.Ag, M.Ag
NIP : 197003052000031002
Jabatan : Kepala UPT. Ma'had Al-Jami'ah & Asrama

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama : **Mulisida**
NIM : 180901107
Fak/Jur : Psikologi/ Psikologi

Keterangan : Benar telah melakukan penelitian di Ma'had Al-Jami'ah
UIN Ar-Raniry pada tanggal 15 Desember 2022 s.d 15 April
2023 untuk menyusun Skripsi dengan judul "**Hubungan
Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen Organisasi
pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh**".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat digunakan
sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 09 Mei 2023
UPT. Ma'had Al-Jami'ah dan Asrama
Kepala,

Syahminan

AR - RANIRY

BLU



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
PUSAT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA
Jl. Syekh Abdul Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 082360060840, Email. ictcenter@ar-raniry.ac.id

Banda Aceh, 14 Maret 2023

Nomor : B-0005/Un.08/PTIPD/KS.00/03/2023
Kepada Yth : Dekan Fakultas Psikologi
Perihal : Surat Keterangan Melakukan Penelitian

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat nomor 250/Un.08/F.Psi.1/PP.00.09/02/2023 Tanggal 23 Februari 2023 perihal penelitian ilmiah mahasiswa :

Nama : Mulisida
NIM : 180901107
Fakultas : Psikologi

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut benar sudah melakukan penelitian di PTIPD UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Kepala PTIPD UIN Ar-Raniry



Ghufran Ibnu Yasa
NIP. 19840926 201403 1 005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651 – 7557325 – 7557326 Fax. 0651 – 7552922. Email: library@ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 32/Un.08/UPT.1/PP.00.9/03/2023

Kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry menerangkan bahwa :

Nama/NIM : MUSLISIDA / 180901107
Semester/Jurusan : X / Psikologi
Alamat : Tanjung Selamat
Judul Skripsi : *Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.*

Telah melakukan penelitian di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry mulai dari tanggal 28 Februari s/d 13 Maret 2023.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 14 Maret 2023

Kepala,

Suherman

جامعة الرانيري

AR - RANIRY





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
PUSAT PELAYANAN KESEHATAN

Jln. Syekh Abdul Rauf, Dusun Utara, Gampong Kopelma Darussalam, Kecamatan Syiah
Kuala Kota Banda Aceh. Email : ppkes.um@ar-raniry.ac.id

Banda Aceh, 20 Maret 2023

Nomor : 028 /Un.08/PPKES/11/2022
Lampiran : -
Perihal : Selesai Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Di -

Tempat

Dengan Hormat,

Sesuai dengan surat dari Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh,
Nomor : 250/Un.08/FPSI/PP.00.09/02/2023, Tanggal 27 Februari 2023, bahwa nama yang
tersebut dibawah ini :

Nama : Mulisida

NIM : 180901107

Judul : "Hubungan Kepemimpinan Spritual dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan
UIN Ar-Raniry Banda Aceh"

Telah selesai melakukan penelitian di wilayah Kerja Klinik UIN Ar- Raniry Banda
Aceh pada tanggal 13 Maret 2023.

Demikianlah yang dapat kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui,

Kepala Pusat Layanan
Kesehatan

Hanipah, SKM

NIP. 196902281993032004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU (LPM)
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telpon : 0651-7552921-7552922 Fax : 0651-7552922

Nomor : B-028/Un.08/LPM/TL.00/04/2023
Lamp : -
Perihal : Surat keterangan

03 April 2023

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Psikologi
di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,
Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh nomor 250/Un.08/F Psi I/PP.00.9/02/2023 tanggal 24 Maret 2023 hal Peneliti Ilmiah Mahasiswa, maka dengan ini Lembaga Penjaminan Mutu UIN Ar-Raniry Banda Aceh, menerangkan bahwa :

Nama : **Mulisida**
NIM : 180901107
Jurusan : Psikologi

Telah selesai melakukan penelitian pada Lembaga Penjaminan Mutu UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Kepemimpinana Spritual dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh*" pada tanggal 03 April 2023.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



Salam.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
SATPAM

Jl. Bypass Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Tlp. 0651-7552921- 7552922 Fax. 065-7552922

Situs > www.ar-raniry.ac.id E-mail > uin@ar-raniry.ac.id



SURAT KETERANGAN

Nomor : 43/SATPAM-UIN/03/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Wakil Koordinator Satpam UIN Ar-Raniry menerangkan bahwa :

Nama : MULISIDA
Nim : 180901107
Semester : X (Sepuluh)
Fakultas : Psikologi
Prodi : Psikologi

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian terhitung sejak tanggal 09 Maret 2023 sampai dengan tanggal 24 Maret 2023 dengan judul : " HUBUNGAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Banda Aceh, 24 Maret 2023
Wakil Koordinator Satpam,

Nizam Israq, S.Pd.I
NUK 201801090519831006

KUESIONER PENELITIAN (*TRY OUT*)

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL
DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
UIN AR-RANIRY**



DISUSUN OLEH: MULISIDA

NIM: 180901107

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH 2022**

Kuesioner Penelitian

Bismillahirrahmanirrahim

Kepada Yth: Bapak/Ibu Dosen dan Tenaga Kependidikan Kampus Aceh di Tempat
Assalamualaikum Wr.Wb

Saya Mulisida Mahasiswi Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian yang bertujuan untuk menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S-1) Psikologi. Maka dari itu, saya mohon izin kesediaan Bapak dan Ibu sekalian untuk dapat berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner sebagai berikut:

Jawaban yang anda pilih tidak ada yang salah, Jika saudara/anda memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan saudara yang sebenarnya. Artinya, jawaban yang benar adalah jawaban yang anda pilih secara jujur. Mengenai data dan informasi yang telah Bapak dan Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak dan Ibu saya ucapkan terimakasih. Semoga kita semua diberikan kesehatan dan kemudahan dalam setiap urusan serta selalu dalam lindungan Allah SWT.

Aamiinn

Wassalamualaikum WrWb

Hormat Peneliti

Mulisida

IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Bekerja di Bagian :
 Jabatan :
 Status Kerja (PPPK/PNS) :

Petunjuk Pengisian

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan. Silahkan kepada Bapak dan Ibu untuk menjawab beberapa pernyataan tersebut dengan memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Bapak dan Ibu pada saat ini. Berilah tanda (√) pada kolom yang telah disediakan. Terdapat 4 alternatif pilihan jawaban yaitu: SS, apabila pernyataan sangat sesuai dengan keadaan anda, S, apabila pernyataan sesuai dengan keadaan anda, TS, apabila pernyataan tidak sesuai dengan keadaan anda, dan STS, apabila pernyataan sangat tidak sesuai dengan keadaan anda.

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	SS
1	Pimpinan saya berbuat sesuai dengan apa yang dikatakan				
2	Pimpinan saya melakukan aktivitas pada waktunya				
3	Pimpinan saya dalam bertindak bertolak belakang dengan apa yang dikatakan				
4	Pimpinan saya mengabaikan waktu ibadah				
5	Pimpinan saya orang yang rasional dan memiliki empati				
6	Pimpinan saya memberikan kebutuhan yang memadai untuk keluarganya				

7	Pimpinan saya tidak memberikan toleransi dalam berpendapat				
8	Pimpinan saya sering mengabaikan kepentingan keluarganya				
9	Pimpinan saya memberikan upah kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan				
10	Pimpinan saya berusaha untuk menemukan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi				
11	Saya diberi upah yang kurang dari jumlah yang seharusnya				
12	Pimpinan saya mau membantu ketika ditambah upah				
13	Pimpinan saya tidak akan menyianyikan kesempatan sekecil apapun				
14	Pimpinan saya bisa menginvestasi waktu bekerja dengan baik				
15	Pimpinan saya tidak mau mengambil peluang				
16	Pimpinan saya mengerjakan tugas di akhir waktu pengumpulan				
17	Pimpinan saya mengorbankan kemauannya sendiri demi kepentingan orang lain tanpa mengharapkan imbalan				
18	Pemimpin saya menganggap kepemimpinannya sebagai sebuah bentuk ibadah				
19	Pimpinan saya bekerja semata-mata mengharapkan kenaikan jabatan				
20	Pimpinan saya bekerja dengan tekun hanya ketika ada promosi jabatan				
21	Pimpinan saya memberikan kesempatan bagi saya untuk memikirkan strategi kerja				

22	Pimpinan saya memberikan kepercayaan kepada saya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan				
23	Pimpinan saya bersikap acuh terhadap kelengkapan fasilitas kerja				
24	Pimpinan saya tidak memberikan kesempatan untuk berkembang kepada saya				
25	Pimpinan saya memberikan <i>feedback</i> kerja kepada saya				
26	Pimpinan saya memberikan kebebasan kepada saya untuk memilih sendiri cara dalam mengerjakan suatu tugas				
27	Saya tidak mendapatkan perhatian dari pimpinan saya				
28	Pimpinan saya terlalu mendikte intruksi dasar dalam pengerjaan suatu tugas				
29	Pimpinan saya menjalankan misi yang bersesuaian dengan visi lembaga				
30	Pimpinan saya memperhatikan kepentingan karyawannya				
31	Pimpinan saya hanya memikirkan keuntungan pribadi				
32	Pimpinan saya sering meminta bantuan kepada saya ketimbang membantu				
33	Pimpinan saya tidak teliti dan cermat dalam mengerjakan tugasnya				
34	Pimpinan saya mengerjakan tugas nya berdasarkan prioritas dan tujuan organisasi				
35	Pimpinan saya menyelesaikan tugasnya jauh sebelum hari pengumpulan (<i>deadline</i>)				
36	Pimpinan saya mengerjakan tugasnya tidak konsisten				

37	Pimpinan saya dalam menyelesaikan tugasnya sangat lambat dan boros pengeluaran dana				
38	Pimpinan saya selalu bisa saya hubungi disaat darurat				
39	Pimpinan saya tuntas dalam mengerjakan suatu tugasnya				
40	Pimpinan saya sering mengabaikan panggilan dari karyawannya				
41	Pimpinan saya sering menunda-nunda pengerjaan tugas				
42	Pimpinan saya memperlakukan karyawannya dengan sama				
43	Pimpinan saya selalu teratur dan rutin dalam bekerja				
44	Pimpinan saya datang terlambat dijam bekerja				
45	Pimpinan saya sangat sulit untuk dijumpai				
46	Pimpinan saya menghormati dan membangun kepercayaan dengan saya				
47	Pimpinan saya senantiasa membantu saya dalam menyelesaikan masalah				
48	Pimpinan saya sering marah tanpa sebab yang jelas kepada saya				
49	Pimpinan saya tidak peduli dengan permasalahan saya				
50	Pimpinan saya memberi dukungan melalui kreativitas kegemaran saya				
51	Pimpinan saya membantu membangun dan mengembangkan potensi saya				
52	Pimpinan saya tidak memperdulikan tentang hal kegemaran saya				
53	Pimpinan saya tidak memperdulikan kelebihan dan kekurangan saya				

54	Pimpinan saya memberikan fasilitas ruangan kerja yang bersih				
55	Pimpinan saya menjadi contoh yang baik bagi saya				
56	Pimpinan saya tidak memberikan fasilitas ruangan kerja yang bersih dan memadai bagi saya				
57	Pimpinan saya sering lepas tangan ketika ada permasalahan dalam organisasi				
58	Dalam mengambil keputusan pimpinan saya mengutamakan kesejahteraan bersama				
59	Pimpinan saya menyukai adanya ide atau gagasan baru				
60	Pimpinan saya tidak memperdulikan nasib anggotanya				
61	Pimpinan saya tidak menerima ulasan saran apapun untuk pembaharuan sistem kerja				
62	Pimpinan saya sering membuat saya tertawa				
63	Pimpinan saya terbuka terhadap pandangan orang lain meskipun merugikan pribadi dirinya				
64	Pimpinan saya sangat kaku ketika berbicara				
65	Pimpinan saya memusuhi siapa saja yang tidak sependapat dengannya				
66	Saya merasa kenyamanan seorang teman, orang tua, sekaligus mentor pada pimpinan saya				
67	Pimpinan saya menjelaskan secara detail tentang apa saja yang harus saya kerjakan				
68	Saya merasa tidak senang jika berjumpa dengan pimpinan saya				
69	Pimpinan saya menerapkan peraturan yang sulit untuk diterapkan				

70	Pimpinan saya memberikan visi yang menginspirasi aksi saya				
71	Pimpinan saya membuat panduan untuk masa depan				
72	Pimpinan saya tidak menginspirasi saya dalam bekerja				
73	Pimpinan saya tidak menyediakan panduan arah untuk menyelesaikan sebuah misi				
74	Pimpinan saya menyesuaikan solusi suatu permasalahan sesuai dengan kebutuhan				
75	Pimpinan saya selalu mencari tahu tentang permasalahan yang sedang terjadi				
76	Pimpinan saya tidak memahami permasalahan yang sedang dialami organisasi				
77	Pimpinan saya tidak memiliki solusi dalam masa kegentingan				
78	Pimpinan saya mengingatkan saya untuk bekerja keras dalam menggapai kesuksesan				
79	Pimpinan saya mengingatkan saya untuk menjunjung tinggi asas keagamaan dan kemanusiaan				
80	Pimpinan saya memberikan tugas yang menjauhkan saya dari impian				
81	Pimpinan saya tidak keberatan dengan sistem pungli				
82	Pimpinan saya mempunyai pertimbangan sendiri dan tidak mudah terpengaruh				
83	Saya diharuskan untuk amanah dalam berkerja oleh pimpinan saya				
84	Pimpinan saya melakukan pemalsuan dokumen organisasi				
85	Pimpinan saya membenarkan tindakan kecurangan demi keuntungan				

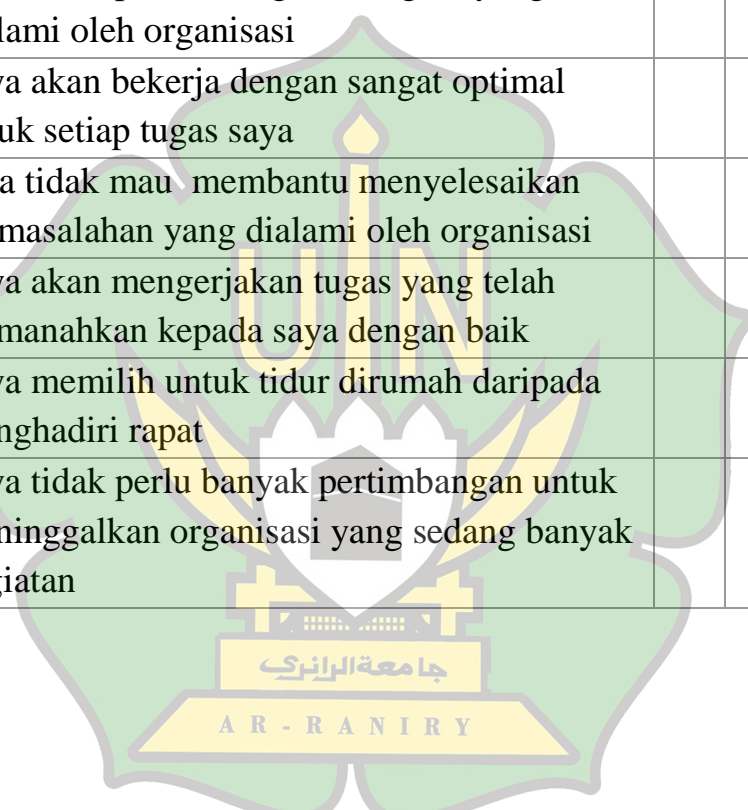
86	Pimpinan saya mempunyai sikap tegas dan logis				
87	Pimpinan saya banyak menghabiskan waktunya dengan mengerjakan kewajibannya				
88	Pimpinan saya sering mengabaikan kewajibannya				
89	Pimpinan saya memandang status jabatan lebih penting ketimbang kontribusi				
90	Pimpinan saya tidak malu untuk mengakui kesalahannya				
91	Pimpinan saya mendahulukan orang lain dibandingkan dirinya				
92	Pimpinan saya sulit mengakui kesalahan yang dilakukan				

SKALA II

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	SS
1	Saya merasa bahwa setiap masalah organisasi adalah masalah saya				
2	Saya bertahan dalam organisasi ini karena sudah merasa nyaman				
3	Saya merasa kehadiran saya dibutuhkan oleh organisasi ini				
4	Saya merasa bangga dengan organisasi saya ini				
5	Saya tidak peduli dengan kegiatan yang dilaksanakan organisasi saya				
6	Saya merasa kecewa dengan anggota organisasi ini.				
7	Saya merasa kehadiran saya dalam organisasi sia-sia saja.				

8	Saya sangat sedih dengan sikap anggota organisasi kepada sesama anggota yang lain				
9	Saya senang melibatkan diri dalam menyelesaikan permasalahan organisasi				
10	Setiap rapat organisasi, saya selalu berusaha untuk menghadirinya				
11	saya tidak peduli tentang permasalahan yang sedang dialami oleh organisasi ini				
12	Saya malas jika harus mengikuti setiap kegiatan yang dibuat organisasi				
13	Saya berharap saya dipertahankan oleh organisasi ini				
14	Terlalu aktif dalam organisasi bukanlah style saya				
15	Jika saya dikeluarkan saya tidak merasa sedih				
16	Saya bersedia untuk melakukan yang terbaik untuk keberhasilan organisasi saya				
17	Organisasi ini benar-benar memberikan saya pengalaman yang luar biasa				
18	Saya bertahan dalam organisasi karena ingin dikenal banyak orang				
19	Saya bertahan dalam organisasi ini karena takut tidak ada organisasi lain yang mau menerima saya				
20	Organisasi ini tidak memberikan kontribusi apapun kepada diri saya				
21	Saya merasa organisasi lain sangat selektif dalam memilih anggotanya, sehingga saya bertahan dalam organisasi ini saja				
22	Bergabung dalam organisasi ini tidak menambah skill saya				
23	Saya akan segera keluar dari organisasi ini bagaimanapun caranya				

24	Saya merasa wajib untuk membantu anggota lainnya dalam menyelesaikan segala urusan				
25	Saya keluar dari organisasi ini ketika saya mendapatkan posisi yang lebih baik di organisasi lain				
26	Saya merasa bahwa setiap masalah organisasi merupakan masalah saya juga				
27	Saya tidak peduli dengan kerugian yang dialami oleh organisasi				
28	Saya akan bekerja dengan sangat optimal untuk setiap tugas saya				
29	saya tidak mau membantu menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh organisasi				
30	Saya akan mengerjakan tugas yang telah diamanahkan kepada saya dengan baik				
31	Saya memilih untuk tidur dirumah daripada menghadiri rapat				
32	Saya tidak perlu banyak pertimbangan untuk meninggalkan organisasi yang sedang banyak kegiatan				



KUESIONER PENELITIAN

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL
DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
UIN AR-RANIRY**



DISUSUN OLEH: MULISIDA

NIM: 180901107

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH 2022**

Kuesioner Penelitian

Bismillahirrahmanirrahim

Kepada Yth: Bapak/Ibu Dosen dan Tenaga Kependidikan UIN Ar-Raniry
Banda Aceh di

Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya Mulisida Mahasiswi Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian yang bertujuan untuk menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S-1) Psikologi. Maka dari itu, saya mohon izin kesediaan Bapak dan Ibu sekalian untuk dapat berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner sebagai berikut:

Jawaban yang anda pilih tidak ada yang salah, Jika saudara/anda memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan saudara yang sebenarnya. Artinya, jawaban yang benar adalah jawaban yang anda pilih secara jujur. Mengenai data dan informasi yang telah Bapak dan Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak dan Ibu saya ucapkan terimakasih. Semoga kita semua diberikan kesehatan dan kemudahan dalam setiap urusan serta selalu dalam lindungan Allah SWT.

Aamiinn

Wassalamualaikum WrWr

Hormat Peneliti

Mulisida

IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial :
 Jenis Kelamin :
 Bekerja di Bagian :
 Lama Masa Kerja :
 Status Kerja (PNS/PPP/PPK/Honorer) :

Unit Kerja

	: Fakultas Syariah dan Hukum
	: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
	: Fakultas Dakwah dan Komunikasi
	: Fakultas Adab dan Humaniora
	: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
	: Fakultas Sains dan Teknologi
	: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
	: Fakultas Psikologi
	: Layanan Akademik Bagian Akademik (AAKK)
	: UPT.LP2M
	: UPT. Ma'had
	: Pusat Teknologi Informasi dan Pangkalan Data
	: Pustaka
	: Percetakan
	: Layanan Kesehatan
	: LPM (Lembag Penjamin Mutu)
	: Satpam

Bersedia menjadi Responden dalam Penelitian ini:

<input type="checkbox"/>	Ya	<input type="checkbox"/>	Tidak
--------------------------	----	--------------------------	-------

Petunjuk Pengisian

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan. Silahkan kepada Bapak dan Ibu untuk menjawab beberapa pernyataan tersebut dengan memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Bapak dan Ibu pada saat ini.

Berilah tanda (√) pada kolom yang telah disediakan. Terdapat 4 alternatif pilihan jawaban yaitu: SS, apabila pernyataan sangat sesuai dengan keadaan anda, S, apabila pernyataan sesuai dengan keadaan anda, TS, apabila pernyataan tidak sesuai dengan keadaan anda, dan STS, apabila pernyataan sangat tidak sesuai dengan keadaan anda.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa sangat senang hari ini	√			


Keterangan:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai



No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Pimpinan saya berbuat sesuai dengan apa yang Dikatakan				
2	Pimpinan saya dapat mengatur waktu dengan baik				
3	Pimpinan saya dalam bertindak bertolak belakang dengan apa yang dikatakan				
4	Pimpinan saya mengabaikan waktu ibadah				
5	Pimpinan saya orang yang rasional dan memiliki Empati				
6	Pimpinan saya tidak peduli terhadap anggota Keluarganya				

7	Pimpinan saya tidak memberikan toleransi dalam Berpendapat				
8	Organisasi saya memberikan upah yang sesuai dan tepat waktu kepada karyawannya				
9	Pimpinan saya berusaha untuk menemukan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi				
10	Pimpinan saya tidak mau mengambil peluang				

11	Pimpinan saya adalah sosok yang gigih dalam bekerja				
12	Pimpinan saya memiliki profesionalitas kerja yang Baik				
13	Pimpinan saya mengorbankan kemauannya sendiri demi kepentingan orang lain tanpa mengharapkan imbalan				
14	Pemimpin saya menganggap kepemimpinannya sebagai sebuah bentuk ibadah				
15	Pimpinan saya rajin bekerja karena mengharapkan kenaikan jabatan saja				
16	Pimpinan saya dalam kepemimpinannya menghiraukan cara bekerja yang halal dan haram untuk mencapai kesuksesan organisasi				
17	Pimpinan saya memberikan kesempatan bagi saya untuk berkreasi dan inovasi dalam bekerja				
18	Pimpinan saya memberikan kepercayaan kepada saya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan				
19	Pimpinan saya menghiraukan kelengkapan fasilitas kerja karyawannya				
20	Pimpinan saya tidak memberikan kesempatan untuk bekerja secara kreatif dan inovatif kepada saya				
21	Pimpinan saya memberikan evaluasi kerja kepada Karyawannya				
22	Pimpinan saya memberikan kebebasan kepada saya untuk memilih sendiri cara dalam mengerjakan suatu tugas				

23	Saya tidak mendapatkan perhatian dari pimpinan saya				
24	Pimpinan saya terlalu mendikte saya dalam pengerjaan suatu tugas				
25	Pimpinan saya menjalankan misi yang bersesuaian dengan visi lembaga				
26	Pimpinan saya memberikan layanan yang baik terhadap karyawannya				
27	Pimpinan saya dalam bekerja hanya memikirkan keuntungan pribadinya saja				

28	Pimpinan saya sering meminta bantuan kepada karyawannya ketimbang membantu				
29	Pimpinan saya mengerjakan tugas nya berdasarkan prioritas dan tujuan organisasi				
30	Pimpinan saya dalam menyelesaikan tugasnya sangat lambat dan boros pengeluaran dana				
31	Pimpinan saya tidak teliti dan cermat dalam mengerjakan tugasnya				
32	Pimpinan saya tuntas dalam mengerjakan suatu Tugasnya				
33	Pimpinan saya adalah sosok yang disiplin dalam hal Pekerjaan				
34	Pimpinan saya sering menunda-nunda pengerjaan Tugas				
35	Pimpinan saya selalu bisa saya hubungi disaat darurat				
36	Pimpinan saya membantu membangun dan mengembangkan potensi saya				
37	Pimpinan saya sering mengabaikan panggilan dari Karyawannya				
38	Pimpinan saya tidak memahami kelebihan dan kekurangan saya				
40	Pimpinan saya menghormati dan membangun kepercayaan dengan saya				

41	Pimpinan saya senantiasa membantu saya dalam menyelesaikan masalah				
42	Pimpinan saya sering marah tanpa sebab yang jelas kepada saya				
43	Pimpinan saya tidak peduli dengan permasalahan saya				
44	Pimpinan saya sulit mengakui kesalahan yang Dilakukan				
45	Pimpinan saya memberi dukungan melalui kreativitas kegemaran saya				
46	Pimpinan saya sering lepas tangan ketika ada permasalahan dalam organisasi				
47	Pimpinan saya tidak memperdulikan tentang hal kegemaran saya				
48	Pimpinan saya menyukai adanya ide atau gagasan Baru				
49	Organisasi saya memberikan fasilitas ruangan kerja yang bersih				
50	Pimpinan saya tidak menerima ulasan saran apapun untuk pembaharuan sistem kerja				
51	Organisasi saya tidak memberikan fasilitas ruangan kerja yang bersih dan memadai bagi saya				
52	Pimpinan saya memusuhi siapa saja yang tidak sependapat dengannya				
53	Pimpinan saya menjadi contoh yang baik bagi saya				
54	Dalam mengambil keputusan pimpinan saya				
55	menutamakan kesejahteraan bersama Pimpinan saya sangat kaku ketika berbicara				
56	Pimpinan saya tidak memperdulikan nasib Anggotanya				
57	Saya merasa kenyamanan seorang teman, orang tua, sekaligus mentor pada pimpinan saya				
58	Pimpinan saya menyesuaikan solusi suatu permasalahan sesuai dengan kebutuhan				

59	Saya merasa tidak senang jika berjumpa dengan pimpinan saya				
60	Pimpinan saya tidak memahami permasalahan yang sedang dialami organisasi				
61	Pimpinan saya menerapkan peraturan yang sulit untuk Diterapkan				
62	Pimpinan saya selalu mencari tahu tentang permasalahan yang sedang terjadi				
63	Pimpinan saya tidak menyediakan panduan arah untuk menyelesaikan sebuah misi organisasi				
64	Pimpinan saya mengingatkan saya untuk bekerja keras dalam menggapai kesuksesan				
65	Pimpinan saya tidak menginspirasi saya dalam Bekerja				
66	Pimpinan saya memberikan tugas yang menjauhkan saya dari impian				
67	Pimpinan saya tidak keberatan dengan sistem pungli				
68	Pimpinan saya mengingatkan saya untuk menjunjung tinggi asas keagamaan dan kemanusiaan				
69	Saya diharuskan untuk amanah dalam berkerja oleh pimpinan saya				
70	Pimpinan saya mempunyai pertimbangan sendiri dan tidak mudah terpengaruh				
71	Pimpinan saya membenarkan tindakan kecurangan demi keuntungan				
72	Pimpinan saya melakukan pemalsuan dokumen Organisasi				
73	Pimpinan saya datang terlambat dijam bekerja				
74	Pimpinan saya mempunyai sikap tegas dan logis				
75	Pimpinan saya mendahulukan orang lain dibandingkan dirinya				
76	Pimpinan saya sering mengabaikan kewajibannya				

77	Pimpinan saya tidak malu untuk mengakui Kesalahannya				
----	--	--	--	--	--

SKALA II

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya bertahan dalam organisasi ini karena sudah merasa nyaman				
2	Saya merasa kehadiran saya dibutuhkan oleh organisasi ini				
3	Saya merasa bangga dengan organisasi saya ini				
4	Saya tidak peduli dengan kegiatan yang dilaksanakan organisasi saya				
5	Saya merasa kecewa dengan anggota organisasi ini				
6	Saya merasa kehadiran saya dalam organisasi sia-sia Saja				
7	Saya merasa bahwa setiap masalah organisasi adalah masalah saya				
8	Saya senang melibatkan diri dalam menyelesaikan permasalahan organisasi				
9	Setiap rapat organisasi, saya selalu berusaha untuk Menghadirinya				
10	Saya bersedia untuk melakukan yang terbaik untuk keberhasilan organisasi saya				
11	Saya malas jika harus mengikuti setiap kegiatan yang dibuat organisasi				
12	saya tidak peduli tentang permasalahan yang sedang dialami oleh organisasi ini				
13	Saya berharap saya dipertahankan oleh organisasi ini				
14	Organisasi ini tidak memberikan kontribusi apapun kepada diri saya				
15	Organisasi ini benar-benar memberikan saya pengalaman yang luar biasa				

16	Bergabung dalam organisasi ini tidak menambah skill Saya				
17	Saya bertahan dalam organisasi ini karena takut tidak ada organisasi lain yang mau menerima saya				
18	Saya akan segera keluar dari organisasi ini bagaimanapun caranya				
19	Saya merasa organisasi lain sangat selektif dalam memilih anggotanya, sehingga saya bertahan dalam organisasi ini saja				
20	Saya merasa bahwa setiap masalah organisasi merupakan masalah saya juga				
21	Saya tidak peduli dengan kerugian yang dialami oleh Organisasi				
22	Saya akan bekerja dengan sangat optimal untuk setiap tugas saya				
23	saya tidak mau membantu menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh organisasi				
24	Saya akan mengerjakan tugas yang telah diamanahkan kepada saya dengan baik				
25	Saya tidak perlu banyak pertimbangan untuk meninggalkan organisasi yang sedang banyak kegiatan				
26	Saya memilih untuk tidur dirumah daripada menghadiri rapat				

*Apabila Bapak/Ibu sudah selesai mengisi Kuesioner ini maka dapat mengonfirmasi kembali kepada peneliti melalui Via WA/Telp. 082353108359. Akhir kata, saya ucapkan terima kasih atas bantuan, kerjasama, dan kesediaan Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu untuk membaca dan mengisi kuesioner ini. Jazakumullahu Khairan Jazilaa.

Mulisida
Bismillahirrahmanirrahim

Kepada Yth: Bapak/ibu Dosen dan Tenaga Kependidikan UIN Ar-Raniry
Banda Aceh di Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb.

Saya Mulisida Mahasiswi Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian yang bertujuan untuk menyelesaikan tugas akhir pendidikan sarjana (S-1) Psikologi. Maka dari itu, Saya mohon kesediaan Bapak dan Ibu sekalian untuk dapat berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner berikut.

Sebelum mengisi pernyataan dibawah ini, mohon kepada bapak dan ibu bacalah terlebih dahulu dengan teliti petunjuk pengerjaan. pilihlah salah satu pernyataan yang tersedia di bawah ini, bapak/ibu diharapkan mengisi jawaban sesuai dengan yang dirasakan atau yang pernah bapak/ibu alami dengan sejujur-jujurnya. Tidak ada jawaban yang salah dalam skala penelitian ini, pilihlah pernyataan yang paling sesuai dengan diri bapak/ibu sekalian. Data dalam penelitian ini termasuk identitas akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan dipergunakan untuk keperluan penelitian. Atas kesediaan dan partisipasi bapak/ibu saya ucapkan terima kasih.

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Bersedia menjadi responden dalam penelitian ini *.

- Bersedia
- Tidak bersedia

Nama (Inisial) * _____

Usia * _____

1. Jenis Kelamin

- Laki-Laki
- Perempuan

Bidang pekerjaan * _____

Unit kerja *

Centang semua yang sesuai.

- Fakultas Syariah dan Hukum
- Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
- Fakultas Ushuludin dan Filsafat
- Fakultas Dakwah dan Komunikasi
- Fakultas Adab dan Humaniora
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- Fakultas Sains dan Teknologi
- Fakultas Ilmu Pemerintahan dan Sosial
- Fakultas Psikologi
- Layanan Akademik Bagian Akademik (AAKK)
- UPT. LP2M
- UPT. Ma'had
- Pusat Teknologi Informasi dan Pangkalan Data
- Pustaka
- Percetakan
- Layanan kesehatan
- LPM (Lembaga Penjamin Mutu)
- Satpam
-

Status Kerja *

Centang semua yang sesuai.

- PPPK
- PNS
- Yang lain:

7. Lama Masa Kerja * _____

Petunjuk Pengisian

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan. Silahkan kepada Bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pernyataan tersebut dengan memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi bapak/ibu pada saat ini.

1. Pimpinan saya berbuat sesuai dengan apa yang dikatakan *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

2. Pimpinan saya dapat mengatur waktu dengan baik *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

3. Pimpinan saya dalam bertindak bertolak belakang dengan apa yang dikatakan *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

4. Pimpinan saya mengabaikan waktu ibadah *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

5. .Pimpinan saya orang yang rasional dan memiliki empati *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

6. Pimpinan saya tidak peduli terhadap anggota keluarganya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

7. Pimpinan saya tidak memberikan toleransi dalam berpendapat *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

8. Organisasi saya memberikan upah yang sesuai dan tepat waktu kepada * karyawannya.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

9. Pimpinan saya berusaha untuk menemukan solusi terhadap permasalahan * yang dihadapi oleh organisasi

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

10. Pimpinan saya tidak berani untuk mengambil peluang *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

11. Pimpinan saya adalah sosok yang gigih dalam bekerja *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

12. Pimpinan saya memiliki profesionalitas kerja yang baik *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

13. .Pimpinan saya mengorbankan kemauannya sendiri demi kepentingan * orang lain tanpa mengharapkan imbalan

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

14. Pemimpin saya menganggap kepemimpinannya sebagai sebuah bentuk ibadah.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

15. Pimpinan saya rajin bekerja karena mengharapkan kenaikan jabatan saja *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

16. Pimpinan saya dalam kepemimpinannya menghalalkan segala cara untuk mencapai kesuksesan organisasinya.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

17. Pimpinan saya memberikan kesempatan bagi saya untuk berkreasi dan inovasi dalam bekerja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

18. Pimpinan saya memberikan kepercayaan kepada saya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

19. Pimpinan saya mengabaikan kelengkapan fasilitas kerja karyawannya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

20. Pimpinan saya tidak memberikan kesempatan untuk bekerja secara kreatif dan inovatif kepada saya.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

21. Pimpinan saya memberikan evaluasi kerja kepada karyawannya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

22. Pimpinan saya memberikan kebebasan kepada saya untuk memilih sendiri cara dalam mengerjakan suatu tugas.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

23. Saya tidak mendapatkan perhatian dari pimpinan saya *.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

24. Pimpinan saya terlalu mendikte saya dalam pengerjaan suatu tugas *.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

25. Pimpinan saya menjalankan misi yang bersesuaian dengan visi lembaga *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

26. Pimpinan saya memberikan pelayanan yang baik terhadap karyawannya.

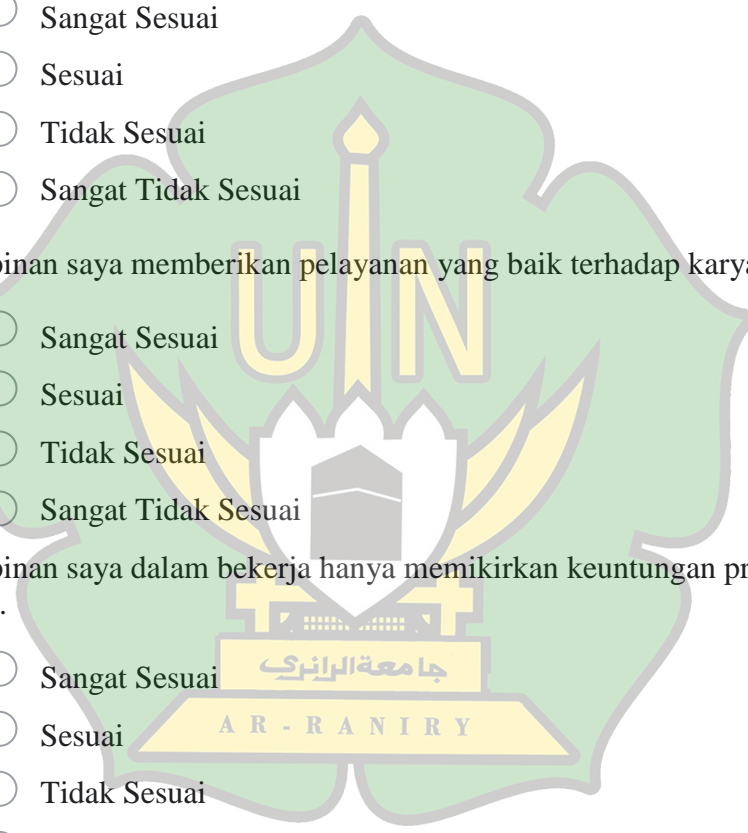
- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

27. Pimpinan saya dalam bekerja hanya memikirkan keuntungan pribadinya Saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

28. Pimpinan saya sering meminta bantuan kepada karyawannya ketimbang membantu *.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai



29. Pimpinan saya mengerjakan tugas nya berdasarkan prioritas dan tujuan organisasi *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

30. Pimpinan saya dalam menyelesaikan tugasnya sangat lambat dan boros pengeluaran dana *.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

31. Pimpinan saya tidak teliti dan cermat dalam mengerjakan tugasnya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

32. Pimpinan saya tuntas dalam mengerjakan suatu tugasnya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

33. Pimpinan saya adalah sosok yang disiplin dalam hal pekerjaan *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

34. Pimpinan saya sering menunda-nunda pengerjaan tugas *.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

35. Pimpinan saya selalu bisa saya hubungi disaat darurat *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

36. Pimpinan saya membantu membangun dan mengembangkan potensi saya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

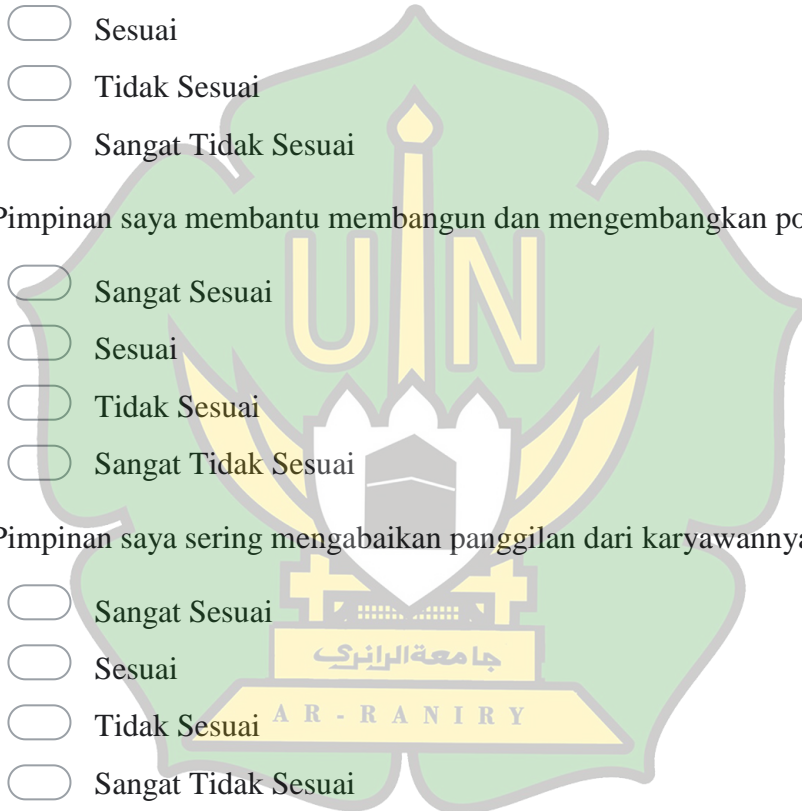
37. Pimpinan saya sering mengabaikan panggilan dari karyawannya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

38. Pimpinan saya tidak memahami kelebihan dan kekurangan saya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

39. Pimpinan saya memperlakukan karyawannya dengan sama *



- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

40. Pimpinan saya menghormati dan membangun kepercayaan dengan saya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

41. Pimpinan saya senantiasa membantu saya dalam menyelesaikan masalah

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

42. Pimpinan saya sering marah tanpa sebab yang jelas kepada *.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

43. Pimpinan saya tidak peduli dengan permasalahan saya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

44. Pimpinan saya sulit mengakui kesalahan yang dilakukan *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

45. Pimpinan saya memberi dukungan melalui kreativitas kegemaran saya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

46. Pimpinan saya sering lepas tangan ketika ada permasalahan dalam organisasi

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

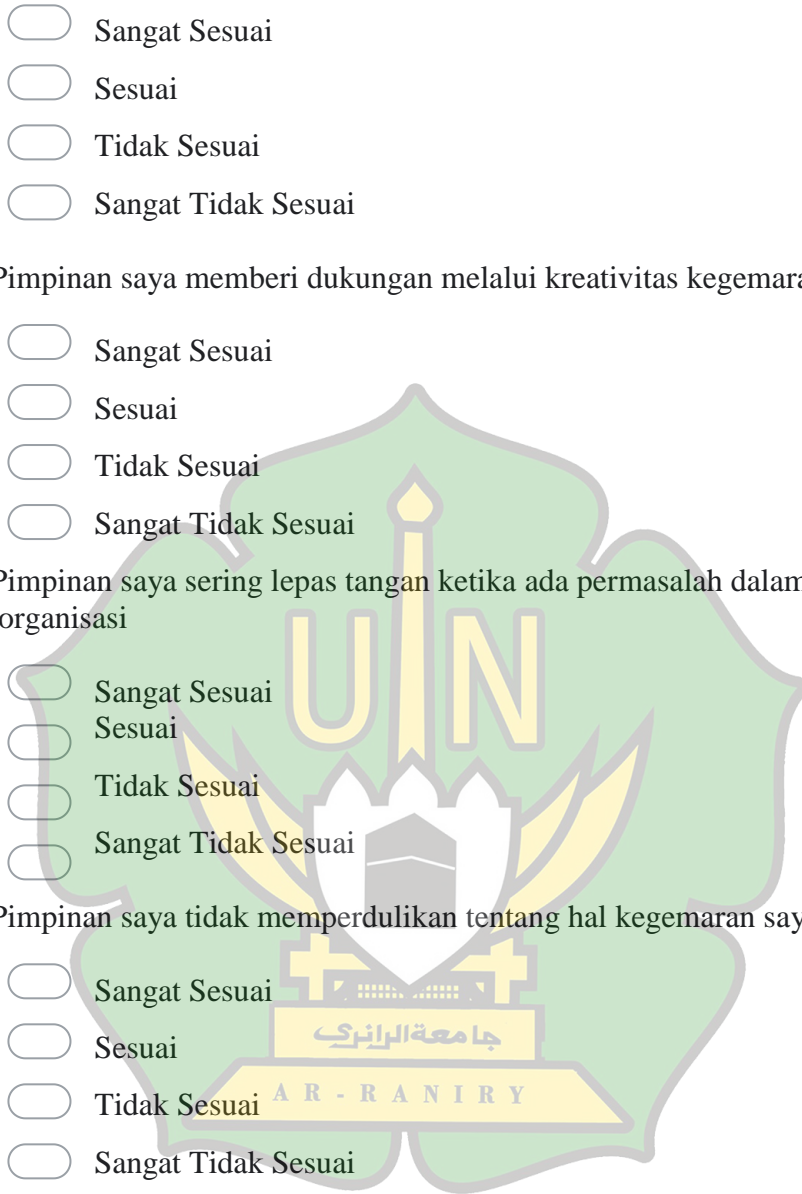
47. Pimpinan saya tidak memperdulikan tentang hal kegemaran saya *.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

48. Pimpinan saya menyukai adanya ide atau gagasan baru *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

49. Pimpinan saya memberikan fasilitas ruangan kerja yang bersih *



- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

50. Pimpinan saya tidak menerima ulasan saran apapun untuk pembaharuan sistem kerja

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

51. Pimpinan saya tidak memberikan fasilitas ruangan kerja yang bersih dan memadai bagi saya

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

52. Pimpinan saya memusuhi siapa saja yang tidak sependapat dengannya *.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

53. Pimpinan saya menjadi contoh yang baik bagi saya *.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

54. Dalam mengambil keputusan pimpinan saya mengutamakan kesejahteraan *
bersama.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

55. Pimpinan saya sangat kaku ketika berbicara *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

56. Pimpinan saya tidak memperdulikan nasib anggotanya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

57. ..Saya merasa kenyamanan seorang teman, orang tua, sekaligus mentor pada
pimpinan saya.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

58. Pimpinan saya menyesuaikan solusi suatu permasalahan sesuai dengan
kebutuhan

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

59. Saya merasa tidak senang jika berjumpa dengan pimpinan saya

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

60. Pimpinan saya tidak memahami permasalahan yang sedang dialami organisasi

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

61. Pimpinan saya menerapkan peraturan yang sulit untuk diterapkan *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

62. Pimpinan saya selalu mencari tahu tentang permasalahan yang sedang Terjadi

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

63. Pimpinan saya tidak menyediakan panduan arah untuk menyelesaikan sebuah misi.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

64. Pimpinan saya mengingatkan saya untuk bekerja keras dalam menggapai * kesuksesan

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

65. Pimpinan saya tidak menginspirasi saya dalam bekerja *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

66. Pimpinan saya memberikan tugas yang menjauhkan saya dari impian *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

67. Pimpinan saya tidak keberatan dengan sistem pungli *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

68. Pimpinan saya mengingatkan saya untuk menjunjung tinggi asas keagamaan dan kemanusiaan

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

69. Saya diharuskan untuk amanah dalam berkerja oleh pimpinan saya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

70. Pimpinan saya mempunyai pertimbangan sendiri dan tidak mudah terpengaruh

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

71. Pimpinan saya membenarkan tindakan kecurangan demi keuntungan *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

72. Pimpinan saya melakukan pemalsuan dokumen organisasi *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

73. Pimpinan saya datang terlambat dijam bekerja *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

74. Pimpinan saya mempunyai sikap tegas dan logis *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

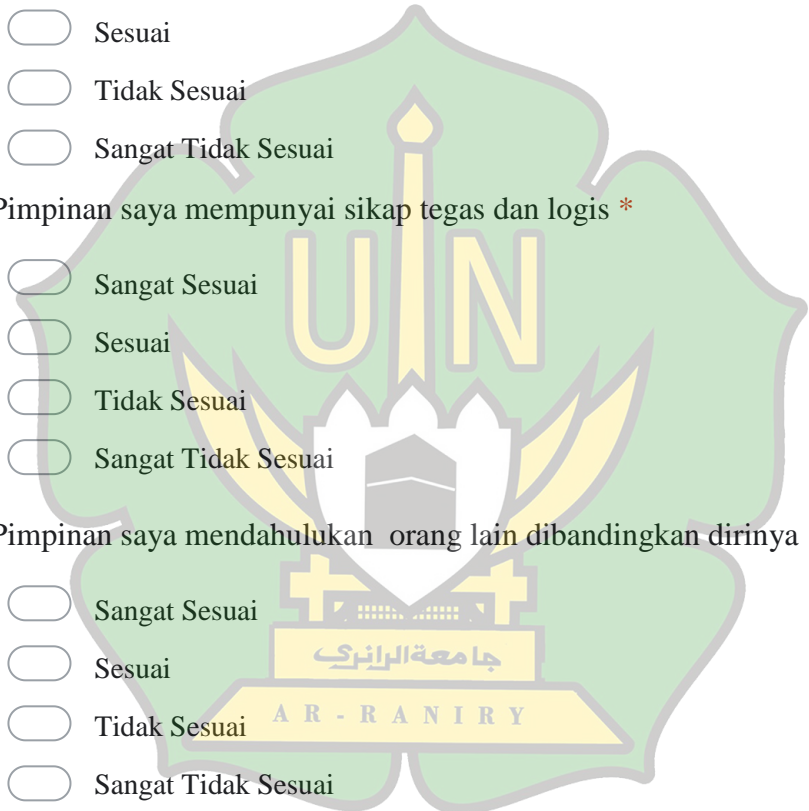
75. Pimpinan saya mendahulukan orang lain dibandingkan dirinya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

76. Pimpinan saya sering mengabaikan kewajibannya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

77. Pimpinan saya tidak malu untuk mengakui kesalahannya *



- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai



SKALA II

1. Saya bertahan dalam organisasi ini karena sudah merasa nyaman. *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

2. Saya merasa kehadiran saya dibutuhkan oleh organisasi ini *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

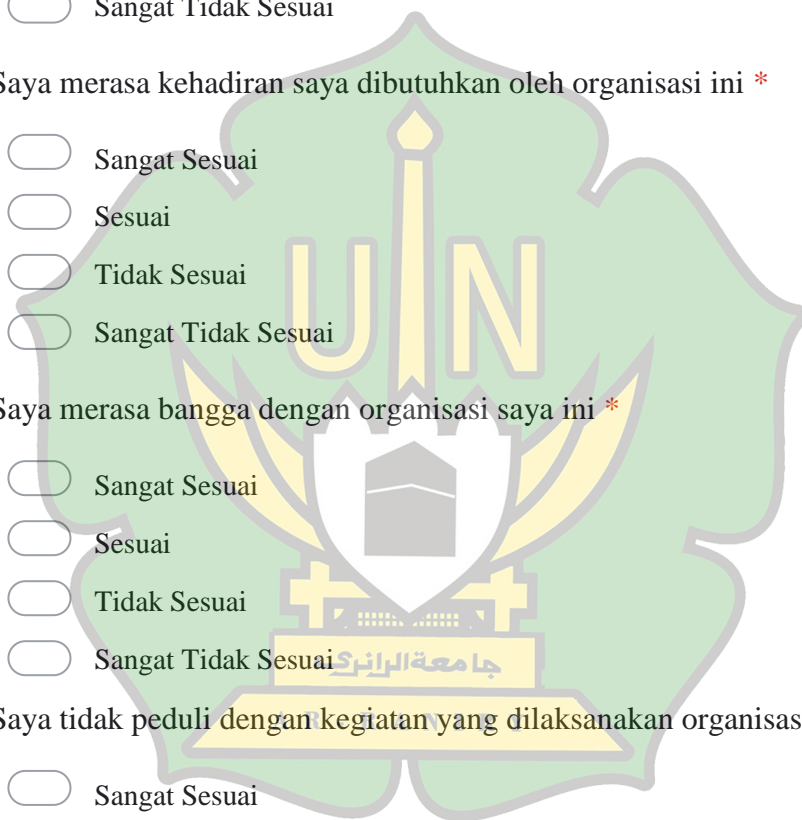
3. Saya merasa bangga dengan organisasi saya ini *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

4. Saya tidak peduli dengan kegiatan yang dilaksanakan organisasi saya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

5. Saya merasa kecewa dengan anggota organisasi ini *



- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

6. Saya merasa kehadiran saya dalam organisasi sia-sia saja *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

7. Saya merasa bahwa setiap masalah organisasi adalah masalah saya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

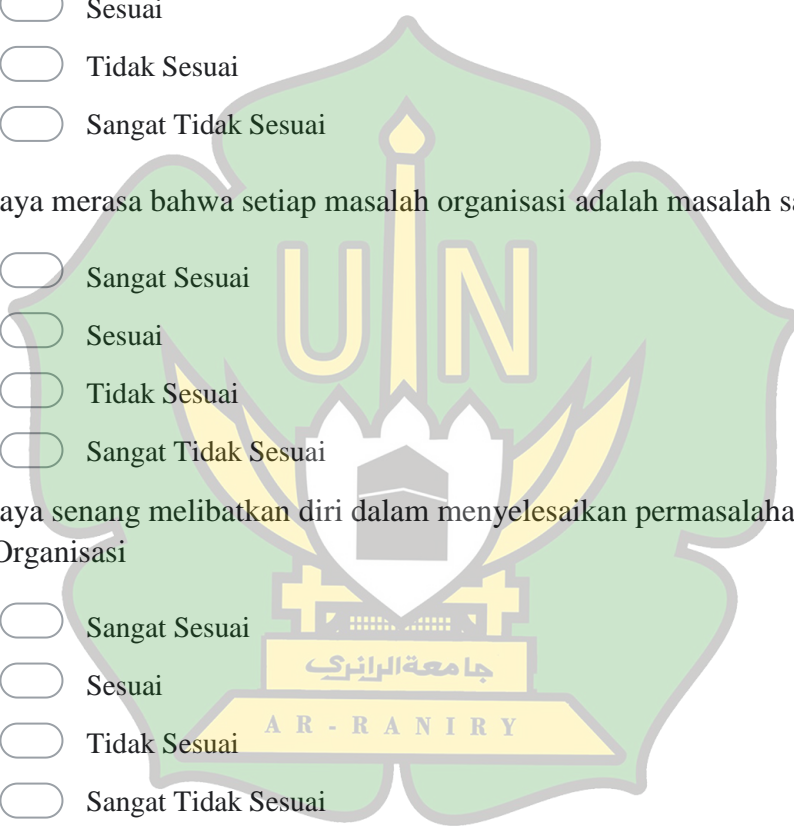
8. Saya senang melibatkan diri dalam menyelesaikan permasalahan Organisasi *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

9. Setiap rapat organisasi, saya selalu berusaha untuk menghadirinya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

10. Saya bersedia untuk melakukan yang terbaik untuk keberhasilan organisasi saya



- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

11. Saya malas jika harus mengikuti setiap kegiatan yang dibuat organisasi *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

12. saya tidak peduli tentang permasalahan yang sedang dialami oleh organisasi ini *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

13. Saya berharap saya dipertahankan oleh organisasi ini *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

14. Organisasi ini tidak memberikan kontribusi apapun kepada diri saya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

15. Organisasi ini benar-benar memberikan saya pengalaman yang luar biasa

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

16. Bergabung dalam organisasi ini tidak menambah skill saya

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

17. Saya bertahan dalam organisasi ini karena takut tidak ada organisasi lain *
yang mau menerima saya

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

18. Saya akan segera keluar dari organisasi ini bagaimanapun caranya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

19. Saya merasa organisasi lain sangat selektif dalam memilih anggotanya, *
sehingga saya bertahan dalam organisasi ini saja

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

20. Saya merasa bahwa setiap masalah organisasi merupakan masalah saya juga

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

21. Saya tidak peduli dengan kerugian yang dialami oleh organisasi *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

22. Saya akan bekerja dengan sangat optimal untuk setiap tugas saya *

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

23. saya tidak mau membantu menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh organisasi

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

24. Saya akan mengerjakan tugas yang telah diamanahkan kepada saya dengan baik.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

25. Saya tidak perlu banyak pertimbangan untuk meninggalkan organisasi * yang sedang banyak kegiatan

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

26. Saya memilih untuk tidur dirumah daripada menghadiri rapat

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai



4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3
3	4	3	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	2	3	2	3	2	3	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3

3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
X61	X62	X63	X64	X65	X66	X67	X68	X69	X70	X71	X72	X73	X74	X75	X76	X77	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	2	2	1	1	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	1	

3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	4	4	3	3	4	4	1	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
X78	X79	X80	X81	X82	X83	X84	X85	X86	X87	X88	X89	X90	X91	X92	TOTAL	
1	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	278	
3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	293	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	270	
4	4	4	4	2	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	316	
3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	301	
4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	290	
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	337	
3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	287	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	343	

3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4
3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4
4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	
3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	
4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	4
4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33
4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	104
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	100
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	96
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	116
4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	104
4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	104
4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	115
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	117

4	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	107
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	95
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	115
3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	99
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	99
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	113
4	3	4	3	4	3	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	108
4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	110
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	100
4	3	3	3	1	3	3	4	3	4	1	2	2	4	3	3	100
4	3	3	3	1	3	3	4	3	4	1	4	3	4	3	3	103
3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	3	3	92
3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	100
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	97
3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	93
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	112
3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	91

3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	94

TABULASI DATA PENELITIAN KOMITMEN ORGANISASI

y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3
2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1
3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3

3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	3	3	4	4
3	3	1	4	4	2	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	2	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	1	3	4	4
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	2	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	1	3	4	4
4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	1	2	2	2	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3

y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	Total
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	101
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	103
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	100
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	100
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	101
4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	97
4	4	3	4	4	1	1	1	4	4	94
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	82
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	85
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	84
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	84
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	82
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	79
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	93
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
3	4	3	1	4	2	3	3	3	4	76
4	4	3	2	4	4	4	1	4	4	86
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	81
3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	85
3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	84
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	88
3	4	1	3	3	4	3	4	3	4	86
4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	92
3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	86

3	3	1	4	3	4	3	1	3	4	78
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	76
3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	83
3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	83
3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	81
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	103
4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	88
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	99
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	75
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	71
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	75
3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	91
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	77
3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	91
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	92
3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	76
3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	82
3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	82
3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	83
3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	81
3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	78
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	76
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	82
3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	81
3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	91

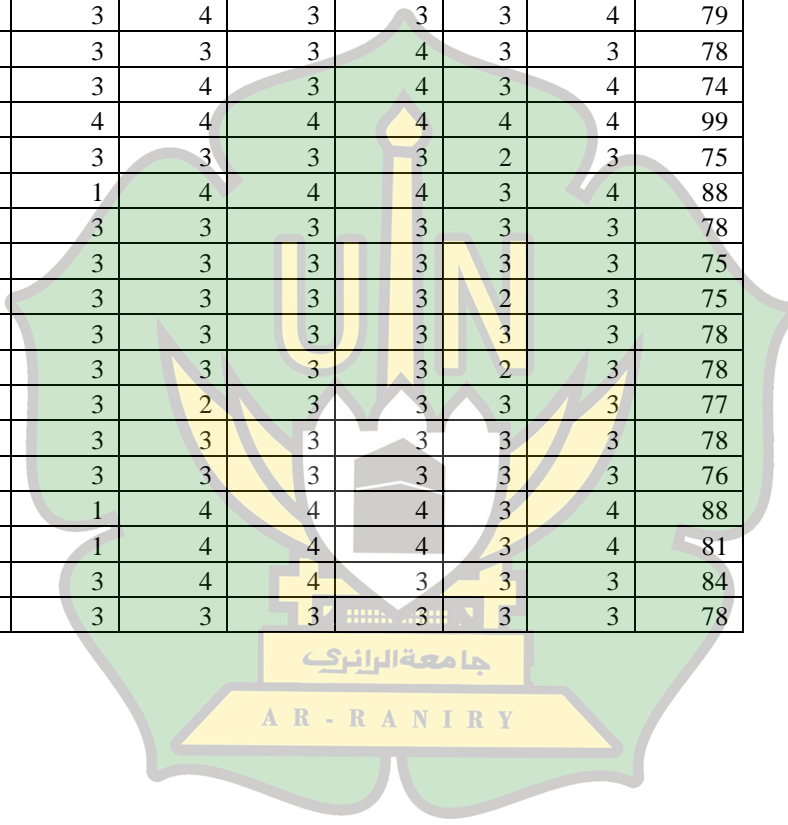
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	86
3	4	2	3	3	3	1	4	4	4	81
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	74
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	76
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	75
4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	79
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	88
3	3	1	3	3	4	3	4	2	2	84
4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	92
3	4	1	3	3	4	3	4	3	4	86
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	88
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	81
4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	77
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	76
3	3	1	4	3	4	3	1	3	4	78
3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	83
3	3	1	4	3	4	3	1	3	4	76
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	76
3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	82
3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	83
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	86
3	4	1	3	3	4	3	4	3	4	86
3	4	1	3	3	4	3	4	3	4	86
3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	72
3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	86
3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	86

3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	86
3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	85
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	77
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	77
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	77
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	77
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	81
3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	99
3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	93
3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	99
3	4	3	1	4	3	3	3	3	4	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	86
4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	92
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	82
3	4	1	3	3	4	3	4	3	4	86
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	85
3	3	2	2	1	4	3	3	3	4	80
3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	83
4	4	3	2	4	4	4	1	4	4	87
1	2	3	4	2	4	3	4	3	3	69
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	76
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	81
4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	100
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	76
3	2	1	2	2	4	3	3	2	4	74
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	87
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	88
4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	92

4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	87
4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	87
4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	84
4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	79
4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	79
3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	77
1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	93
2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	71
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	79
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	90
1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	93
3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	74
3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	74
3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	75
3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	78
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	74
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	78
3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	78
3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	78
3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	74
3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	74
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	80

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	93
4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	90
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	79
2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	71
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	91
3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	77
4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	87
4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	79
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	84
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	82
2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	82
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	84
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	88
4	4	3	2	4	4	4	1	4	4	80
4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	100
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	76

4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	90
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	81
4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	75
4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	79
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	78
3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	74
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	99
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	75
4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	88
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	78
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	88
3	3	3	3	1	4	4	4	3	4	81
3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	84
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78



TABULASI DATA KEPEMIMPINAN SPIRITUAL

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1	4	4	1	3	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	2	3	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	1	3	4	3	3	4	4	4
3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3
4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4
4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4
4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3

3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3
4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3
4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	1	3	4	2	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3
4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	2	4	3	2	4	4	3	4	2	3	1
2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4
2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	3	2	4	1	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	2	1	3	2	2	1	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
3	2	2	2	1	2	1	3	1	3	2	4	1	1	3	1	2	2	3	2	3	4	2	2	1	2	2
3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3

3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	4	4	3	4	3	3	
3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
3	2	2	2	1	2	1	3	1	3	2	4	1	1	3	1	2	2	3	2	3	4	2	2	1	2	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	2	4	4	2	4	3	3	4	1	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	
4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4	
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	

3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4	
3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	4	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	
4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	
4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	
3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4	
3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4	
4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4
4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4
4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4
4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4	

4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3
4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3
4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	2	4	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	2	4	1	1	4	2	1	1	4	4	3	1	4	2
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3
4	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2
3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	2	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	2	4	3	2	4	4	3	4	3	3

3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	2	2	2	3	1	3	
3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	
4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4
3	4	3	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	3	1	3	3	1	4	3	2	4	4	4	4	4
3	4	3	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	3	1	3	3	1	4	4	2	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3

2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4			
4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4		
3	3	2	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4		
3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	4	2	3	4		
2	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	3	3	
4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	1	4	2	
4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	4	2	3	2	3	3
4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3

4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	1	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4
2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	4	3	4	1	2	1	3	2	4	1	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	4	4	2	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	1	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3
4	4	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	1	1	3	4	2	1	4	4	
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	2	4	4	3	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3
2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4
4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3
4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4
2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	2	4	1	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3

3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	3	2	4	1	4	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	
3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	3	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	3	1	3	3	1	4	4	2	4	4	4	
4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	3	4	3	4	
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	
3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	
3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	3	3	1	4	4	2	4	4	4	4	
4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	
4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3		
2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4		
1	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	2	4	1	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
2	2	1	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	
3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	

4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	3	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	3
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3

3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	236
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	242
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	235
3	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	183
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	297
3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	237
3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	218
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	285
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	227
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	235
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	235
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	220
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	239
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	204
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	235
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	300
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	294
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	2	2	254
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	264
3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	258
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	262
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	260
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	4	3	4	3	258
3	2	3	2	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	228
3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	232
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	228
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	234
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	202
3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	221

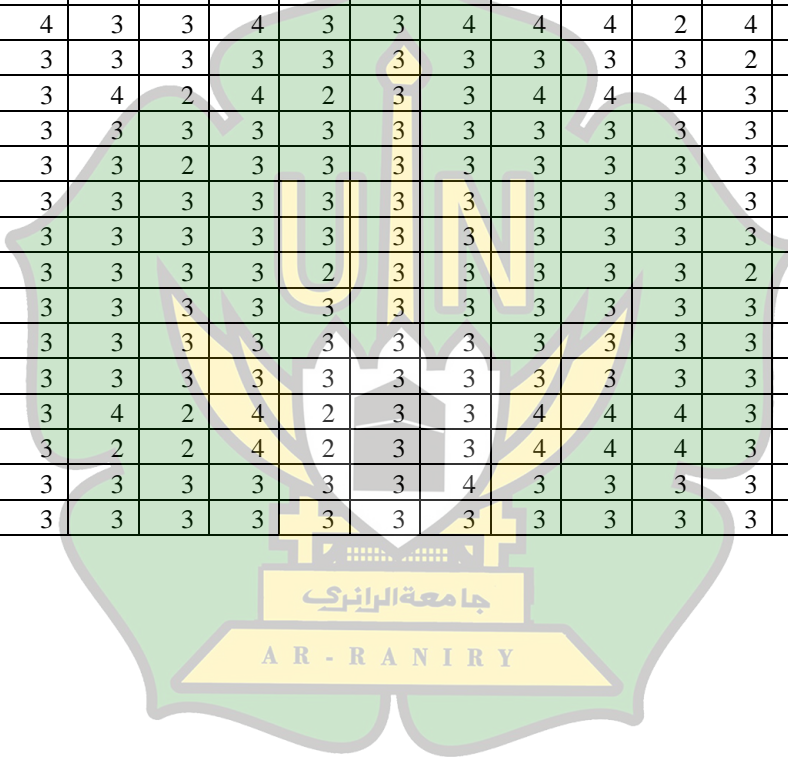
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	302
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	271	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	229	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	227	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	231	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	226	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	1	269
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	236	
4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	284	
3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	257	
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	272	
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	1	2	3	2	228	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	258	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	231	
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	245	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	235	
2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	245	
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	246	
2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	243	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	235	
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	246	
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	244	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	235	
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	1	2	3	2	226	
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	1	2	3	2	228	
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	1	4	4	4	4	1	3	1	2	2	1	4	249	
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	1	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	4	257	
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	1	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	4	255	
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	1	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	4	256	

3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	4	4	4	1	3	3	4	2	3	4	257
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	229
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	225
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	229
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	229
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	224
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	4	2	3	3	2	2	217
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	4	2	4	4	3	3	2	2	217
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	2	221
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	236
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	244
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	248
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	270
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	240
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	1	2	3	2	226
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	258
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	257
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	241
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1	4	3	256
1	1	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	4	4	3	1	3	3	4	2	3	2	199
4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	228
3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	249
3	3	1	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	1	4	3	1	4	2	3	3	231
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	237
2	3	3	4	2	2	4	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	229
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	257
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	258
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	265
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	228

2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	1	2	3	2	228	
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	258
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	262
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	216	
3	3	2	1	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	223	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	226	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	226	
4	1	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	263
3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	260	
4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	269
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	220
4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	246
1	4	4	1	4	1	4	1	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	246
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	225
3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	248
3	2	3	4	1	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	209	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	230	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	230	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	229	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	231	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	230	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	231	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	231	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	230	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	230	
3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	249
4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	276	
4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	282	
4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	281	

3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	213	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	264
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	217	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	297
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	242
2	2	1	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	1	1	3	1	1	2	3	3	3	3	208
3	2	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	232
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	216	
1	1	1	1	4	2	4	4	3	2	4	1	1	3	2	1	4	1	1	2	4	3	4	205	
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	216
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	297
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	246
2	2	4	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	194
3	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	179
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	252
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	238	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	235	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	295
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	237
4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	272
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	228	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	1	269
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	227
4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	285
3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	226
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	211	
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	229
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	225
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	223	

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	233
3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	248
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	210
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	232
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	232
3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	209
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	1	2	3	3	276
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	226
3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	235
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	228
2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	202
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	235
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	229
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	210
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	232
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	230
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	230
3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	224
3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	219
3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	224
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	231



UJI DAYA BEDA AITEM DAN RELIABILITAS SKALA TRYOUT
KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN KOMITMEN ORGANISASI

**UJI DAYA BEDA AITEM DAN RELIABILITAS SKALA TRYOUT
KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN KOMITMEN ORGANISASI**

1. KEPEMIMPINAN SPIRITUAL

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.955	.961	92

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.2759	.45085	58
VAR00002	3.2931	.45916	58
VAR00003	3.2414	.50646	58
VAR00004	3.3621	.51973	58
VAR00005	3.3448	.51476	58
VAR00006	3.0862	.60072	58
VAR00007	3.1379	.60548	58
VAR00008	3.2069	.48697	58
VAR00009	3.2586	.57918	58
VAR00010	3.4483	.50166	58
VAR00011	3.2759	.55545	58
VAR00012	3.1552	.79033	58
VAR00013	3.1897	.39545	58
VAR00014	3.0862	.57076	58
VAR00015	3.1724	.50045	58
VAR00016	3.0517	.66021	58
VAR00017	2.9655	.72464	58
VAR00018	3.3966	.49345	58
VAR00019	3.2414	.53999	58
VAR00020	3.2414	.60147	58
VAR00021	3.2414	.43166	58
VAR00022	3.3103	.46668	58

VAR00023	3.3621	.48480	58
VAR00024	3.3966	.52781	58
VAR00025	3.0862	.53915	58
VAR00026	3.1034	.58308	58
VAR00027	3.3621	.51973	58
VAR00028	3.2241	.42066	58
VAR00029	3.2759	.45085	58
VAR00030	3.2241	.53124	58
VAR00031	3.3103	.56837	58
VAR00032	3.2414	.43166	58
VAR00033	3.2414	.57156	58
VAR00034	3.1379	.51122	58
VAR00035	2.8966	.61243	58
VAR00036	2.0862	.62924	58
VAR00037	3.1897	.39545	58
VAR00038	3.2414	.50646	58
VAR00039	3.1552	.45119	58
VAR00040	3.3621	.48480	58
VAR00041	3.2931	.53010	58
VAR00042	3.0517	.60473	58
VAR00043	3.1552	.52321	58
VAR00044	3.0862	.50556	58
VAR00045	3.0690	.61735	58
VAR00046	3.1207	.53238	58
VAR00047	3.2069	.48697	58
VAR00048	3.2931	.45916	58
VAR00049	3.1552	.58645	58
VAR00050	3.1724	.42459	58
VAR00051	3.1207	.46179	58
VAR00052	3.1552	.61564	58
VAR00053	3.1034	.64044	58
VAR00054	3.2069	.52176	58
VAR00055	3.1724	.38104	58
VAR00056	3.1552	.69590	58
VAR00057	3.2414	.53999	58
VAR00058	3.2069	.48697	58
VAR00059	3.3448	.47946	58
VAR00060	3.3448	.60847	58

VAR00061	3.2759	.45085	58
VAR00062	3.0862	.73232	58
VAR00063	2.8793	.62345	58
VAR00064	3.2069	.61441	58
VAR00065	3.3621	.61268	58
VAR00066	2.9828	.66204	58
VAR00067	3.0172	.47725	58
VAR00068	3.2931	.59260	58
VAR00069	3.3276	.47343	58
VAR00070	2.9828	.63499	58
VAR00071	3.0172	.54584	58
VAR00072	3.0862	.50556	58
VAR00073	2.9483	.57499	58
VAR00074	3.1207	.42209	58
VAR00075	3.1379	.43723	58
VAR00076	3.2414	.62996	58
VAR00077	3.1552	.72067	58
VAR00078	3.2069	.61441	58
VAR00079	3.2931	.53010	58
VAR00080	3.2241	.53124	58
VAR00081	3.5345	.56864	58
VAR00082	3.0517	.60473	58
VAR00083	3.1552	.67021	58
VAR00084	3.5000	.50437	58
VAR00085	3.4138	.59337	58
VAR00086	3.1897	.54473	58
VAR00087	2.8448	.64350	58
VAR00088	3.2241	.59362	58
VAR00089	3.1552	.61564	58
VAR00090	3.0862	.46958	58
VAR00091	3.0862	.50556	58
VAR00092	3.2069	.48697	58

2. KOMITMEN ORGANISASI

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.906	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.1500	.54695	60
VAR00002	3.1333	.62346	60
VAR00003	3.0833	.42353	60
VAR00004	3.3833	.52373	60
VAR00005	3.2667	.63424	60
VAR00006	3.1000	.57342	60
VAR00007	3.3000	.49745	60
VAR00008	2.7833	.78312	60
VAR00009	3.2167	.41545	60
VAR00010	3.2667	.57833	60
VAR00011	3.3667	.48596	60
VAR00012	3.3167	.56723	60
VAR00013	3.1667	.52615	60
VAR00014	2.9333	.68561	60
VAR00015	2.7333	.73338	60
VAR00016	3.4000	.52722	60
VAR00017	3.4833	.50394	60
VAR00018	3.1167	.58488	60
VAR00019	3.2833	.45442	60
VAR00020	3.2833	.55515	60
VAR00021	2.8500	.84020	60
VAR00022	3.3333	.47538	60
VAR00023	3.3167	.53652	60
VAR00024	2.9667	.75838	60
VAR00025	2.8000	.70830	60
VAR00026	3.1333	.59565	60
VAR00027	3.2167	.69115	60
VAR00028	3.4000	.58802	60

VAR00029	3.3167	.53652	60
VAR00030	3.4167	.59065	60
VAR00031	3.5333	.50310	60
VAR00032	3.1500	.60576	60



HASIL ANALISIS STATISTIK PENELITIAN

1. UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics								
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles		
						25th	50th (Median)	75th
Kepemimpinan Spiritual	251	239.83	23.086	179	302	227.00	233.00	256.00
Komitmen Organisasi	251	82.45	7.552	65	103	77.00	81.00	86.00

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kepemimpinan Spiritual	Komitmen Organisasi	
N		251	251	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	239.83	82.45	
	Std. Deviation	23.086	7.552	
Most Extreme Differences	Absolute	.162	.148	
	Positive	.162	.148	
	Negative	-.075	-.092	
Test Statistic		.162	.148	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	A Sig. - R A N I R Y		.000 ^d	
	99% Confidence Interval		Lower Bound	.000
			Upper Bound	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

a. Based on 10000 sampel tabels with starting seed 2000000.

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Spiritual	.507	251	.000	.445	251	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komitmen Organisasi	.148	251	.000	.920	251	.000

a. Lilliefors Significance Correction

2. Uji Linieritas

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepemimpinan spiritual * komitmen organisasi	251	100.0%	0	0.0%	251	100.0%

Report			
kepemimpinan spiritual			
komitmen organisasi	Mean	N	Std. Deviation
65	194.00	1	.
68	269.00	1	.
69	199.00	1	.
71	232.67	3	5.859
72	237.50	2	16.263
73	217.00	2	11.314
74	214.13	8	8.626
75	226.25	12	19.094
76	232.10	20	9.867
77	232.26	19	7.578
78	229.32	38	6.674
79	225.36	11	11.057
80	249.25	4	10.145
81	230.59	17	21.532
82	242.91	11	14.117
83	240.57	7	13.265
84	249.45	11	17.666
85	269.17	6	12.766
86	246.29	17	17.171
87	268.83	6	15.276
88	252.60	10	19.033
89	237.00	1	.
90	230.86	7	21.613
91	212.50	4	11.121
92	274.80	5	11.167
93	254.40	5	31.342
94	257.50	2	44.548
97	270.00	2	33.941
99	249.75	4	35.734
100	249.40	5	36.329
101	291.60	5	14.153
103	296.75	4	.500
Total	239.83	251	23.086

ANOVA Tabel							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepemimpinan spiritual * komitmen organisasi	Between Groups	(Combined)	77988.369	31	2515.754	9.971	.000
		Linearity	42484.939	1	42484.939	168.394	.000
		Deviation from Linearity	35503.430	30	1183.448	4.691	.000
	Within Groups		55252.603	219	252.295		
	Total		133240.972	250			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepemimpinan spiritual * komitmen organisasi	.565	.319	.765	.585

3. Uji Hipotesis

Correlations				
			kepemimpinan spiritual	komitmen organisasi
Spearman's rho	kepemimpinan spiritual	Correlation Coefficient	1.000	.447**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	251	251
	komitmen organisasi	Correlation Coefficient	.447**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	251	251

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Kategorisasi Data Kepemimpinan Spiritual

Statistics

		kepemimpinan spiritual	komitmen organisasi
N	Valid	251	251
	Missing	0	0
Mean		239.83	82.45
Median		233.00	81.00
Mode		231 ^a	78
Std. Deviation		23.086	7.552
Variance		532.964	57.040
Skewness		.672	.927
Std. Error of Skewness		.154	.154
Kurtosis		.316	.461
Std. Error of Kurtosis		.306	.306
Minimum		179	65
Maximum		302	103
Sum		60198	20694

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	179	1	.4	.4	.4
	183	1	.4	.4	.8
	194	1	.4	.4	1.2
	199	1	.4	.4	1.6
	201	1	.4	.4	2.0
	202	2	.8	.8	2.8
	204	1	.4	.4	3.2
	205	1	.4	.4	3.6
	208	3	1.2	1.2	4.8
	209	3	1.2	1.2	6.0

210	4	1.6	1.6	7.6
211	2	.8	.8	8.4
212	2	.8	.8	9.2
213	3	1.2	1.2	10.4
216	3	1.2	1.2	11.6
217	3	1.2	1.2	12.7
218	1	.4	.4	13.1
219	1	.4	.4	13.5
220	3	1.2	1.2	14.7
221	2	.8	.8	15.5
222	1	.4	.4	15.9
223	3	1.2	1.2	17.1
224	4	1.6	1.6	18.7
225	5	2.0	2.0	20.7
226	8	3.2	3.2	23.9
227	5	2.0	2.0	25.9
228	13	5.2	5.2	31.1
229	11	4.4	4.4	35.5
230	13	5.2	5.2	40.6
231	14	5.6	5.6	46.2
232	9	3.6	3.6	49.8
233	2	.8	.8	50.6
234	2	.8	.8	51.4
235	14	5.6	5.6	57.0
236	6	2.4	2.4	59.4
237	5	2.0	2.0	61.4
238	1	.4	.4	61.8
239	1	.4	.4	62.2
240	1	.4	.4	62.5
241	3	1.2	1.2	63.7
242	2	.8	.8	64.5
243	2	.8	.8	65.3
244	3	1.2	1.2	66.5
245	3	1.2	1.2	67.7
246	6	2.4	2.4	70.1
248	3	1.2	1.2	71.3
249	4	1.6	1.6	72.9

252	2	.8	.8	73.7
254	1	.4	.4	74.1
255	1	.4	.4	74.5
256	4	1.6	1.6	76.1
257	5	2.0	2.0	78.1
258	6	2.4	2.4	80.5
259	1	.4	.4	80.9
260	4	1.6	1.6	82.5
261	1	.4	.4	82.9
262	2	.8	.8	83.7
263	1	.4	.4	84.1
264	2	.8	.8	84.9
265	1	.4	.4	85.3
266	2	.8	.8	86.1
267	1	.4	.4	86.5
269	3	1.2	1.2	87.6
270	2	.8	.8	88.4
271	1	.4	.4	88.8
272	2	.8	.8	89.6
273	1	.4	.4	90.0
274	1	.4	.4	90.4
276	2	.8	.8	91.2
278	1	.4	.4	91.6
280	1	.4	.4	92.0
281	1	.4	.4	92.4
282	1	.4	.4	92.8
283	1	.4	.4	93.2
284	3	1.2	1.2	94.4
285	2	.8	.8	95.2
289	1	.4	.4	95.6
294	3	1.2	1.2	96.8
295	1	.4	.4	97.2
296	2	.8	.8	98.0
297	3	1.2	1.2	99.2
300	1	.4	.4	99.6
302	1	.4	.4	100.0
Total	251	100.0	100.0	

komitmen organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	65	1	.4	.4	.4
	68	1	.4	.4	.8
	69	1	.4	.4	1.2
	71	3	1.2	1.2	2.4
	72	2	.8	.8	3.2
	73	2	.8	.8	4.0
	74	8	3.2	3.2	7.2
	75	12	4.8	4.8	12.0
	76	20	8.0	8.0	19.9
	77	19	7.6	7.6	27.5
	78	38	15.1	15.1	42.6
	79	11	4.4	4.4	47.0
	80	4	1.6	1.6	48.6
	81	17	6.8	6.8	55.4
	82	11	4.4	4.4	59.8
	83	7	2.8	2.8	62.5
	84	11	4.4	4.4	66.9
	85	6	2.4	2.4	69.3
	86	17	6.8	6.8	76.1
	87	6	2.4	2.4	78.5
	88	10	4.0	4.0	82.5
	89	1	.4	.4	82.9
	90	7	2.8	2.8	85.7
	91	4	1.6	1.6	87.3
	92	5	2.0	2.0	89.2
	93	5	2.0	2.0	91.2
	94	2	.8	.8	92.0
	97	2	.8	.8	92.8
	99	4	1.6	1.6	94.4
	100	5	2.0	2.0	96.4
101	5	2.0	2.0	98.4	
103	4	1.6	1.6	100.0	
Total		251	100.0	100.0	