

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBSI UNSRAT)

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

Afifah Syadza Setiono, Asep Sutarman, Dicky Chandra

Universitas Muhammadiyah

ARTICLE INFO

Keywords:

Spiritual Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction

Kata Kunci:

Spiritual Leadership, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

Corresponding author:

Afifah Syadza Setiono

afifahsyadza09@gmail.com

Abstract. *The purpose of this research is to determine Spiritual Leadership, Organizational Commitment to Job Satisfaction at FEB UHAMKA. The population in this study was 66 FEB UHAMKA teaching staff and the sample used was 66 respondents. This research method uses a quantitative approach using a questionnaire as a data collection tool and a Likert scale to measure the variables involved. The collected data was analyzed using the multiple linear regression method with the help of SPSS 26 software. The results of the study with a confidence level of 5% showed that there were several findings, namely partially (t test), it was found that Spiritual Leadership had a negative but not significant influence on Job Satisfaction. Meanwhile, Organizational Commitment has a positive and significant influence on Job Satisfaction. Simultaneously (F test), Spiritual Leadership and Organizational Commitment have a positive and significant influence on Job Satisfaction. This means that these two variables jointly contribute to increasing the level of employee job satisfaction. This research uses quantitative methods with data collection techniques in the form of questionnaires and Likert scales, as well as data analysis using multiple linear regression with SPSS 26 software. The results of the research show that Organizational Commitment has a significant influence in increasing Job Satisfaction, while Spiritual Leadership does not have a significant influence individually, but together with Organizational Commitment, both contribute positively to employee Job Satisfaction.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Spiritual Leadership, Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada FEB UHAMKA. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pengajar FEB UHAMKA sebanyak 66 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 66 responden. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan skala Likert untuk mengukur variabel-variabel yang terlibat. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 26. Hasil penelitian dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% menunjukkan bahwa terdapat beberapa temuan yaitu secara parsial (uji t), ditemukan bahwa Spiritual Leadership memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sementara itu, Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan (uji F), Spiritual Leadership dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan skala Likert, serta analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan software SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja, sementara Spiritual Leadership tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara individual, tetapi bersama dengan Komitmen Organisasi, keduanya berkontribusi positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam membentuk individu berkualitas harus terus beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah meningkatkan mutu pendidikan dengan menyediakan ilmu pengetahuan yang relevan, sehingga lulusan dapat memiliki kemampuan dan daya saing yang tinggi di bidangnya, bahkan memiliki potensi untuk berwirausaha. Dengan demikian, karyawan menjadi aset utama bagi organisasi atau perusahaan, sebab mereka merupakan faktor produksi yang penting. Oleh karena itu, organisasi harus menjaga karyawan dengan baik agar dapat berkontribusi secara aktif dalam rutinitas dan kegiatan perusahaan.

Menurut Raihanah Daulay dalam Manner Tampubolon (2022) Kepemimpinan merupakan suatu proses di mana seorang pemimpin mempengaruhi atau memberikan contoh kepada para pengikutnya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Menurut Haqiqi Rafsanjani (2017) Seorang pemimpin perlu menunjukkan nilai-nilai kepemimpinan dengan sikap dan perilaku yang membangun ikatan keanggotaan, disini terdapat dua model kepemimpinan yang dilihat dari sumber tindakan kepemimpinan yaitu kepemimpinan konvensional dan kepemimpinan spiritual. *Spiritual Leadership* adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual. Kepemimpinan spiritual merujuk pada bentuk kepemimpinan yang lebih menekankan pada pemanfaatan kecerdasan spiritual (seperti ruhani, jiwa, hati nurani) dalam pelaksanaan tugas kepemimpinan.

Sedangkan *spiritual leadership* yang penulis teliti lebih menitikberatkan pada peran dan hubungan mendalam antara pemimpin dan anggotanya. Pendekatan ini menekankan kualitas hubungan dan peran yang dimainkan oleh pemimpin dalam organisasi, daripada hanya fokus pada pengembangan diri pemimpin itu sendiri. Tuhan merupakan pemimpin sesungguhnya yang memberikan inspirasi, pengaruh, pelayanan, dan dengan bijak membangkitkan kesadaran batin dan moralitas di kalangan para penganutnya dengan cara memperlihatkan etika dan contoh-contoh perilaku yang baik. Karenanya, kepemimpinan spiritual juga dikenal sebagai bentuk kepemimpinan yang berasaskan pada nilai-nilai etika keagamaan. Dengan mengutamakan contoh teladan, pelayanan, kasih sayang, serta menerapkan nilai-nilai dan sifat-sifat ilahi lainnya dalam sasaran, proses, budaya, dan perilaku kepemimpinan, para pemimpin ini dapat menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan orang lain.

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, yang lebih dikenal sebagai UHAMKA, adalah sebuah universitas swasta yang dimiliki oleh Persyarikatan Muhammadiyah, terletak di Jakarta. UHAMKA adalah institusi pendidikan Islam yang berlandaskan pada Al-Qur'an dan As-Sunnah, sekaligus mendasarkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Sebagai bagian dari Tugas Catur Dharma Perguruan Tinggi Muhammadiyah, UHAMKA bertekad untuk memperkuat ketakwaan dan keimanan kepada Allah SWT.

Adapun fenomena yang terjadi di dalam *Spiritual Leadership* adanya pelatihan tentang keislaman untuk para karyawan dan dosen. Totong Heri yang menjabat sebagai Kepala Divisi Pengembangan Kampus Islami di UHAMKA, bersama dengan peserta Baitul Arqam UHAMKA, menyatakan bahwa Baitul Arqam adalah upaya untuk mempersiapkan dan meningkatkan presentase para dosen yang bekerja di salah satu lembaga pendidikan yang merupakan bagian dari usaha Muhammadiyah, yaitu UHAMKA. Prof. Gunawan yang menjabat sebagai Rektor UHAMKA, juga menegaskan bahwa Baitul Arqam berperan sebagai dasar dalam mengembangkan karakter para dosen di UHAMKA, khususnya yang terkait dengan Persyarikatan Muhammadiyah. Hal ini dianggap penting agar para dosen lebih mendalam dan memahami Muhammadiyah dengan benar, serta menghindari pemahaman yang salah tentang organisasi tersebut. Selain itu, melalui kegiatan Baitul Arqam ini diharapkan para dosen dapat mengintegrasikan ilmu yang dimiliki dengan nilai-nilai Islam. Selain itu ada pula riset yang dilakukan oleh para Dosen dan Mahasiswa agar ilmu mereka semakin bertambah. Fenomena yang terjadi di dalam

Komitmen Organisasi seperti kurangnya tanggung jawab karyawan dan dosen untuk tetap berkomitmen pada jam kerja yang disediakan. Fenomena yang terjadi di dalam Kepuasan Kerja yaitu ada beberapa dosen yang kurang memaksimalkan *jobdesk*, untuk karyawan ada juga beberapa yang tidak bertanggung jawab dengan *jobdesk*-nya, dan ada karyawan yang melakukan pekerjaan tetapi membuat mahasiswa menjadi kurang nyaman.

Menurut Ema Bilda Fortuna (2020) juga mengatakan bahwa kepemimpinan menjadi Faktor kunci dalam kunci keberhasilan suatu perusahaan atau lingkungan kerja terletak pada kehadiran seorang pemimpin yang mampu memberikan pengaruh, arahan, dan pembelajaran kepada karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas secara optimal. Seorang pemimpin yang kompeten harus mampu mendukung para karyawan dalam menerapkan dan meningkatkan nilai-nilai kemanusiaan dengan memupuk semangat spiritual di dalam diri mereka, termasuk keyakinan, ideologi, pedoman, tuntutan, iman, dan etika. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan spiritual, pemimpin perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat dimensi spiritual dalam lingkungan kerja.

Menurut Tri Maryati, Rini Juni Astuti dan Udin Udin (2019) Hasil menunjukkan kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja seperti halnya organisasi budaya pada kinerja karyawan. Berbeda dengan ekspektasi, tidak juga kepemimpinan spiritual atau budaya organisasi memiliki efek pada karyawan kinerja atau kepuasan kerja.

Menurut Jahroni, Didit Darmawan, Rahayu Mardikaningsih dan Ella Anastasya Sinambela (2021) Komitmen organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi karena semakin tinggi tingkat komitmen karyawan, semakin besar kemungkinan mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja. Komitmen ini muncul dari keselarasan tujuan individu dengan tujuan organisasi dalam mencapai sasaran bersama. Karyawan yang sangat berkomitmen terhadap organisasi mereka merasa sebagai bagian integral dari organisasi tersebut. Mereka merasa terpenuhi secara sosial dan fisik dalam lingkungan kerja, mempercayai rekan kerja, serta terjalin integrasi yang kuat dengan organisasi dan nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi tersebut.

Menurut Zulfikar, Saban Echdar dan Zainuddin Mustapa (2021) kepuasan kerja karyawan memiliki peranan penting Kepuasan kerja memiliki peran sentral sebagai salah satu pendorong utama dalam kedisiplinan, kinerja, dan prestasi karyawan, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka secara maksimal. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan mengalami penurunan prestasi kerja, kurang semangat dalam bekerja, dan ini berdampak negatif bagi perusahaan. Karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja, terutama dalam konteks persaingan di era globalisasi saat ini, karena kepuasan kerja berperan signifikan dalam mendukung kinerja perusahaan.

Menurut Aulia Sindy Perwirasari (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan pekerjaan kepuasan secara simultan berpengaruh terhadap OCB dosen STIE Indonesia Banjarmasin, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap OCB, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB para dosen STIE Indonesia Banjarmasin.

Menurut Rizky Pratama, Sintha Wahjusaputri, Adityo Ari Wibowo (2020) menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi disiplin kerja tidak. Uji bersama antara budaya organisasi dan disiplin kerja juga menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Spiritual Leadership

Menurut Stephen P. Robbins dalam Ema Bilda Fortuna (2020) *spiritual leadership* didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Menurut Fry dalam I Gede Putu Kawiana (2019) kepemimpinan spiritual mengarah untuk memanfaatkan kebutuhan mendasar pemimpin dan kelangsungan hidup atau kesejahteraan rohani melalui pemanggilan dan keanggotaan, dalam menciptakan visi dan nilai yang sejalan di seluruh tingkat individu, tim yang diberdayakan dan organisasi pada akhirnya untuk menumbuhkan tingkat yang lebih tinggi tidak hanya kesejahteraan psikologis dan kesehatan manusia yang positif tetapi juga komitmen dan produktivitas organisasi.

Komitmen Organisasi

Istilah komitmen organisasi sering diartikan sebagai loyalitas, pengabdian, dan dedikasi karyawan atau pegawai terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Komitmen ini menjadi sangat penting bagi karyawan yang berdedikasi kepada organisasi tersebut. Setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan yang bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa, memerlukan komitmen dari anggotanya.

Menurut Sopiah dalam Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada (2019) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kombinasi dari tiga dimensi perilaku yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan cenderung untuk tetap berada dalam organisasi dan memiliki karier jangka panjang di dalamnya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan yaitu mengukur kepuasan karyawan dengan pekerjaannya sendiri, yang terkait dengan sifat tugas pekerjaannya, pencapaian hasil kerja, metode pengawasan, dan perasaan lega yang diraih dan kepuasan kerja.

Menurut Afandi dalam Ayu Eka Aryawati Mariani dan Oka Suryadinatha Gorda (2018) kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja yang melibatkan perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan yang dinilai sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dari pekerjaan tersebut.

HIPOTESIS

Rumusan Hipotesis dalam penelitian kali ini adalah :

H1 : *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H3 : Secara simultan *Spiritual Leadership* dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan survey. Menurut Sugiyono dalam Sri Mayasari dan Wan Dian Safina (2021), Metode penelitian kuantitatif adalah studi yang didasarkan pada filosofi positivism, di mana analisis populasi atau sampel data dilakukan untuk menguji hipotesis yang akan diterapkan, serta penggunaan alat pengumpulan data dan instrumen. dari institusi pendidikan di FEB UHAMKA.

Populasi dan Sampel

Untuk menghasilkan data yang sesuai dan diharapkan, populasi penelitian harus ditentukan. Menurut Ferdinand dalam Siska Puspitasari (2019), Populasi dalam penelitian ini sejumlah atau sebanyak 66 tenaga pengajar yang bekerja pada FEB UHAMKA.

Menurut Wiyono dalam Fariska, Kirana & Subiyanto (2022), sampel adalah yakni bagian dari populasi ini diwakili dan dapat dipelajari atau bagian dari kuantitas sifat yang dimiliki dengan bantuan

menggunakan populasi ini diwakili. Berdasarkan penjelasan tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 tenaga pengajar yang bekerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan sampling jenuh. Purposive Sampling menurut Sugiyono dalam Sihalo & Siregar (2017) adalah semua populasi dijadikan sebagai sampel.

HASIL PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Pada tabel diatas adalah menunjukkan hasil dari statistik deskriptif yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Variabel Spiritual *Leadership* (X1) dengan jumlah sampel (n) 66 orang memiliki respon dengan rata-rata (mean) sejumlah 27,24. Faktanya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dari rata-rata sampel, yaitu sebesar 6.358. Nilai standar deviasi yang rendah menunjukkan seberapa dekat data sampel pada setiap item terhadap nilai rata-ratanya. Semakin rendah nilai standar deviasi, semakin mendekati nilai-nilai sampel pada setiap item dengan rata-rata (mean), yang berarti semakin akurat.
2. Variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan jumlah nilai sampel (n) 66 memiliki respon dengan rata-rata (mean) sejumlah 25,75 dengan standar deviasi sebesar 3,717. Faktanya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dari rata-rata sampel, yaitu sebesar 3,717. Semakin rendah nilai standar deviasi, semakin mendekati nilai-nilai sampel pada setiap item dengan rata-rata (mean), yang berarti semakin akurat.
3. Variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan jumlah sampel (n) 66 orang memiliki respon dengan rata-rata (mean) sejumlah 20,01 dengan standar deviasi sebesar 2,019. Hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata sejumlah 2,019. Artinya semakin kecil nilai standar deviasi maka semakin serupa nilai-nilai sampel pada item atau semakin akurat dengan mean.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42971591
Most Extreme Differences	Absolute	0.086
	Positive	0.063
	Negative	-.086
Test Statistic		0.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dilihat dari tabel Kolmogorov Smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data diatas memiliki hasil distribusi yang normal, karena memiliki nilai yang lebih dari 0.05 ($0.086 > 0.05$). Maka

dapat di asumsikan bahwa data diatas bisa disebut layak untuk dijadikan bahan penelitian atau normalitas dalam model regresi yang sudah dipenuhi.

Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.175	1.266		8.037	0.000		
Spiritual Leadership	0.011	0.039	0.035	0.287	0.775	0.531	1.882
Komitmen Organisasi	0.370	0.066	0.682	5.568	0.000	0.531	1.882

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dapat dilihat bahwa nilai tolerance variabel *Spiritual Leadership* dan variabel *Komitmen Organisasi* adalah 0.531, yang berarti kedua variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel *Spiritual Leadership* dan variabel *Komitmen Organisasi* adalah 1.882, yang berarti dari kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas atau independen dalam model regresi ini. Maka bisa dikatakan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinieritas, dengan kesimpulan hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat aman dan tidak ada gangguan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.175	1.266		8.037	0.000		
Spiritual Leadership	0.011	0.039	0.035	0.287	0.775	0.531	1.882
Komitmen Organisasi	0.370	0.066	0.682	5.568	0.000	0.531	1.882

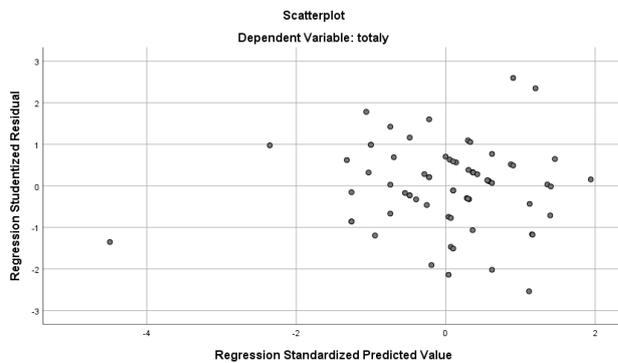
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada regresi linear berganda pada tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresi untuk mengetahui faktor-faktor dalam memprediksi *return* saham yaitu sebagai berikut:

$$Y = 10.175 + 0.011X_1 + 0.370X_2 + e$$

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Tolerance lebih dari 0.10. Untuk *Spiritual Leadership* memiliki nilai Tolerance (0.531 > 0.10), untuk variabel *Komitmen Organisasi* memiliki nilai Tolerance (0.531 > 0.10). Yang berarti semua variabel independen tidak terjadi gangguan dalam multikolinieritas dalam model regresi atau bisa dapat dinyatakan bahwa antara *Spiritual Leadership* (X₁), *Komitmen Organisasi* (X₂), dan *Kepuasan Kerja* (Y) tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan pada gambar scatterplot diatas dapat menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y, tidak terjadi pola tertentu. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta Kepuasan Kerja (Y) sebesar 10.175 yang menyatakan jika variabel X1 dan X2 sama dengan nol yaitu *Spiritua Leadership* dan *Komitmen Organisasi*, maka Kepuasan Kerja adalah sebesar 10.175.

2. B1 = Angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0.011. angka ini mengandung arti bahwa setiap variabel penambahan 1 nilai *Spiritual Leadership* (X1), maka nilai Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.011. Catatan : nilai positif pada b1 artinya bertambah.

3. B2 = Angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0.370. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 nilai *Spiritual Leadership* (X1), maka nilai Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat 0.370. Catatan : nilai positif pada b2 artinya bertambah.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.175	1.266		8.037	0.000		
Spiritual Leadership	0.011	0.039	0.035	0.287	0.775	0.531	1.882
Komitmen Organisasi	0.370	0.066	0.682	5.568	0.000	0.531	1.882

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen sebagai berikut :

- Variabel *Spiritual Leadership* menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $0.287 < 1.669$, artinya variabel *spiritual leadership* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan diperoleh nilai signifikansi $0.77 > 0.05$, artinya variabel *spiritual leadership* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *spiritual leadership* memiliki pengaruh negatif secara parsial dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Variabel *komitmen organisasi* menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5.56 > 1.669$, artinya variabel *komitmen organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan diperoleh nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ artinya variabel *komitmen organisasi* secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Uji Simultan (Uji f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.119	2	66.060	31.323	.000 ^b
	Residual	132.866	63	2.109		
	Total	264.985	65			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Spiritual *Leadership*

Dari tabel hasil uji f di atas, diperoleh nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $31.323 > (1 ; 64) = 3.99$, hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh nyata (signifikan). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dependen, kepuasan kerja, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh dua variabel independen, kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasi.

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.706 ^a	0.499	0.483	1.45223	1.935

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.499 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas X1 (Spiritual *Leadership*) dan X2 (Komitmen Organisasi) terhadap variabel terikat Y (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 48,3% sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

INTERPRETASI

Pengaruh Spiritual *Leadership* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian spiritual *leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada FEB UHAMKA. Spiritual *leadership* adalah gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi, menginspirasi dan melibatkan para pemimpin dan bawahan mereka untuk mencintai dan melayani orang lain. Kartikasari Wulandari & Ketut Sudarma (2017) menyatakan spiritualis di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dalam membangun spiritualitas di tempat kerja adalah memperhatikan indikator pekerjaan yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi dan komunitas. Dengan cara ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pendekatan spiritual di lingkungan kerja. Di FEB UHAMKA berarti perlu adanya meningkatkan kesadaran dari para pimpinannya untuk tetap terus menjalankan visi yang ada, karena dari visi itu lah para tenaga pengajar akan merasa sangat senang jika pimpinan mereka menjalankan kewajiban sesuai dengan visi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Variabel komitmen organisasi menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5.56 > 1.66$, artinya variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Dengan diperoleh nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ artinya variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan mendukung kepuasan kerja pada FEB UHAMKA.

Komitmen organisasi merujuk pada kondisi di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dan memiliki niat serta keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Komitmen memiliki nilai penting bagi seseorang. Tingkat komitmen seseorang dapat mencerminkan sejauh mana konsistensi dan tanggung jawabnya, baik dalam situasi yang mudah atau sulit, senang atau susah, serta tugas ringan atau berat. Tanpa adanya komitmen yang kita miliki, maka ketika kita di dalam suatu lingkup pekerjaan tidak akan konsisten untuk menjalankannya.

Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 66 responden diperoleh komitmen organisasi berpengaruh positif dan mempunyai dampak yang penting terhadap tingkat kepuasan kerja

Pengaruh Spiritual Leadership, Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Variabel spiritual *leadership* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada FEB UHAMKA. Dari hasil uji simultan (uji f) ada kesimpulan bahwa variabel dependen, kepuasan kerja, dipengaruhi positif dan signifikan oleh variabel independen, kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, besarnya pengaruh X1 (Spiritual Leadership) dan X2 (Komitmen Organisasi) terhadap variabel terikat Y (Kepuasan Kerja) adalah sekitar 49,9%, sementara sisanya, yaitu sekitar 50,1%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa Spiritual Leadership dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan secara signifikan memengaruhi tingkat Kepuasan Kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, spiritual *leadership* dan komitmen organisasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 49,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa spiritual *leadership* dan komitmen organisasi merupakan hal yang harus diperhatikan. Seperti yang dikatakan I Gede Putu Kawiana (2019) dalam bukunya yang berjudul *Spiritual Leadership Membangun Kinerja Organisasi* bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong bawahannya untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Hal tersebut dapat dilakukan melalui analisis jabatan yang terdiri dari spiritual *leadership* dan komitmen organisasi. Dengan tujuan utama kepemimpinan spiritual adalah menciptakan budaya yang mendukung kemajuan yang berkelanjutan pemimpin berusaha untuk menggali potensi terbaik dalam individu dan membangun hubungan yang saling mendukung demi pertumbuhan pribadi yang lebih tinggi serta kesejahteraan batin bagi diri sendiri dan orang lain. Pemimpin mampu mempengaruhi upaya pengikutnya menuju kesuksesan dengan menginspirasi mereka melalui harapan yang lebih tinggi dari pemimpin terhadap mereka. Komitmen organisasi juga menjadi kekuatan kompetitif seseorang dan keterlibatan kuat mereka dalam organisasi tertentu. Maka dari itu, penerapan spiritual *leadership* dan komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisa deskriptif pada X1, ditemukan bahwa hasil tertinggi pada pernyataan “Pemimpin saya memiliki kemampuan yang sangat tinggi dalam memberikan inspirasi agar mempunyai kinerja yang sesuai dengan visi organisasi”, dengan nilai 3,74. Dari hasil analisa statistik linier berganda pada X1, menunjukkan bahwa X1 memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Y, dengan nilai signifikansi sebesar 0,011. Dari hasil uji t, diketahui bahwa X1 memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap Y, dengan nilai t hitung sebesar 0,287.

2. Dari hasil analisa deskriptif pada X2, ditemukan bahwa hasil tertinggi pada pernyataan “Saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada amal usaha ini”, dengan nilai 4,22. Dari hasil analisa statistik linier berganda pada X2, menunjukkan bahwa X1 berpengaruh positif terhadap Y, dengan nilai 0,370. Dari hasil uji t, disimpulkan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, dengan nilai t hitung sebesar 5,568.
3. Dari hasil analisa statistik deskriptif pada Y, ditemukan bahwa hasil tertinggi pada pernyataan “Saya semaksimal mungkin untuk bisa memberikan perkuliahan yang baik kepada mahasiswa/i”, dengan nilai 4,83. Dari hasil analisa statistik determinasi menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara simultan berpengaruh positif terhadap Y, dengan nilai R2 sebesar 0,483. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, X1 dan X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, dengan nilai f hitung sebesar 31,323.

SARAN

Bedasarkan kesimpulan yang telah didapatkan diatas, maka saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat meningkatkan spiritual *leadership* pada FEB UHAMKA, peneliti menyarankan agar pemimpin mempelajari dengan seksama visi dari organisasi di amal usaha tersebut, pahami tujuan jangka panjang dan nilai-nilai inti yang ingin dicapai. Selain itu agar visi bisa berjalan dengan baik maka lakukan evaluasi dan juga tindakan perbaikan untuk amal usaha ini karena masih kurangnya dalam memberikan tindakan evaluasi yang ada agar jika memang ada kekurangan atau tantangan yang dihadapi maka bisa terselesaikan dengan mudah.
2. Untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi pada FEB UHAMKA, peneliti memberikan saran agar jaga motivasi tenaga pengajar dan pimpinan yang bisa membantu untuk mempertahankan komitmen agar selalu tetap tinggi. Hadirkan tenaga pengajar dan pimpinan dengan lingkungan yang mendukung, seperti bekerja dengan rekan-rekan yang positif dan juga termotivasi, jangan lupa juga untuk selalu membaca buku atau artikel yang menginspirasi atau bisa juga mencari mentor atau *role model* yang dapat memberikan motivasi.
3. Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini, peneliti merekomendasikan untuk penelitian selanjutnya agar memasukkan beberapa variabel lain yang memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat lebih mendalam memahami faktor-faktor apa saja yang memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kepuasan kerja. Disamping itu, untuk FEB UHAMKA agar lebih ekstra lagi memperhatikan faktor spiritual *leadership* dan komitmen organisasi. Hal ini disebabkan oleh pengaruh yang signifikan dari faktor-faktor tersebut terhadap kepuasan kerja. Selain itu, peneliti juga menyarankan penelitian selanjutnya untuk meningkatkan jumlah sampel agar hasil penelitian menjadi lebih kuat dalam mencerminkan kondisi populasi yang ada.
4. Selain itu peneliti juga memberikan saran kepada tenaga pengajar dan pimpinan yang ada di FEB UHAMKA untuk memastikan kelancaran dan juga keberhasilan akademik di kampus seperti pengembangan kurikulum yang relevan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam dunia kerja yang terus berubah. Kampus harus menjalin kerjasama dan kemitraan dengan industri, organisasi, dan lembaga akademik lainnya. Hal ini dapat meningkatkan peluang magang, kerja sama penelitian, pertukaran dosen dan mahasiswa, serta kesempatan kerja bagi lulusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 79-88.

- Fortuna, E. B. (2020). Pentingnya Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(2), 14-18.
- Jahroni, J., Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1389-1397.
- Kawiana, I. G. (2019). *Spiritual Leadership Membangun Kinerja Organisasi*. Denpasar: Unhi Press.
- Mariani, A. E. A., & Gorda, O. S. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 193-212.
- Maryati, T., Astuti, R. J., & Udin, U. (2019). The effect of spiritual leadership and organizational culture on employee performance: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(3), 130-143.
- Mayasari, S., & Safina, W. D. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(2), 63-76.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Perwirasari, A. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi pada Dosen STIE Indonesia Banjarmasin. *Magenta*, 8(1), 33-40.
- Puspitasari, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi intrinsik dan komitmen organisasi (Studi kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(1), 73-84.
- Rafsanjan, H. (2017). Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership). *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbakan Syariah*, 2(1).
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105-112.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Soediro, M., & Nurbianto, A. T. (2021). Peranan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Penjualan Dan Kinerja Karyawan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36934>
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika Kepemimpinan. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(1), 1-7.
- Wulandari, K., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja Pada Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, 6(2), 142-152.
- Zulfikar, Z., Echdar, S., & Mustapa, Z. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(1), 1-9.