

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, pendidikan dan lama kerja.

#### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap guru berjumlah 35 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	Laki-laki	11	31,4
<b>2</b>	Perempuan	24	68,6
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya guru Royal Kingdom Academy didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30 tahun	16	45,7
2	31-40 tahun	7	20
3	41-50 tahun	9	25,7
4	50-60 tahun	3	8,6
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20-30 tahun artinya responden didominasi oleh usia 20-30 tahun sebanyak 16 orang.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	3	8,6
2	D3	3	8,6
3	S1	27	77,1
4	S2	2	5,7
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh guru yang berpendidikan S1 sebanyak 27 orang.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0-1 tahun	3	8,6
2	2-3 tahun	7	20
3	>3 tahun	25	71,4
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama kerja selama 4-6 tahun menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 54 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 35 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Spiritualitas Tempat Kerja (X)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Lingkungan pada Royal Kingdom Academy membuat guru merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan	20	57.1	14	40.0	1	0.03	0	0	0	0

2	Guru diberi wewenang untuk menggunakan skill dan talenta untuk berkarya untuk event-event khusus yang diadakan oleh sekolah	22	62.9	11	31.4	2	0.06	0	0	0	0
3	Guru mendapat nilai-nilai positif dalam mengajar di Royal Kingdom Academy (Contoh: Pembangunan karakter, kesabaran, kreativitas, dsb)	17	48.6	17	48.6	1	0.03	0	0	0	0
4	Pekerjaan yang dilakukan guru sesuai dengan passion yang dimiliki	14	40.0	19	54.3	2	0.06	0	0	0	0
5	Pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan mulia bertujuan untuk pertumbuhan rohani	18	51.4	16	45.7	1	0.03	0	0	0	0
6	Pekerjaan yang dilakukan bertujuan untuk memberi ilmu pengetahuan bagi generasi muda	18	51.4	17	48.6	0	0	0	0	0	0
7	Pekerjaan yang dilakukan bertujuan untuk mendidikan dan memperlengkap	22	62.9	11	31.4	2	0.06	0	0	0	0

	an skill kepada murid										
8	Pekerjaan yang dilakukan bertujuan untuk melatih dan membangun karakter baik dari murid	24	68.6	11	31.4	0	0	0	0	0	0
9	Guru merasa tertantang untuk menjadi guru yang menginspirasi	16	45.7	15	42.6	4	1.1	0	0	0	0
10	Guru memiliki keinginan untuk berinovasi	11	31.4	20	57.1	4	1.1	0	0	0	0
11	Royal Kingdom Academy mengkondisikan suasana yang mendukung semangat mengajar	14	40.0	19	54.3	2	0.06	0	0	0	0
12	Sistem mengajar di Royal Kingdom Academy memicu kreativitas guru	17	48.6	15	42.6	3	0.09	0	0	0	0
13	Rekan kerja guru dalam tim pengajar adalah memiliki tujuan yang sama	13	37.1	16	45.7	6	17.1	0	0	0	0
14	Ada kesejahteraan guru didalam komunitas tim pengajar	16	45.7	15	42.9	4	11.4	0	0	0	0

15	Guru diberi keleluasan untuk membentuk komunitas	6	17.1	21	60.0	8	22.9	0	0	0	0
16	Guru selalu dilibatkan dalam segala kegiatan dan aktivitas sekolah	15	42.9	15	42.9	5	14.2	0	0	0	0
17	Rekan kerja guru saling melengkapi dalam penyelenggaraan belajar-mengajar	13	37.1	20	57.1	2	0.06	0	0	0	0
18	Rekan kerja guru memberi dukungan positif kepada sesama (Contoh: motivasi, hiburan, dan solusi)	13	37.1	19	54.3	3	0.09	0	0	0	0
19	Guru dapat memberi pendapat secara bebas kepada sesama rekan guru dan kepala sekolah	8	22.9	21	60.0	6	17.1	0	0	0	0
20	Pendapat guru selalu diterima dan dipertimbangkan bersama-sama	10	28.6	22	62.9	3	0.09	0	0	0	0
21	Segala sesuatu yang dilakukan guru harus sesuai dengan visi sekolah	21	60.0	13	37.1	1	0.03	0	0	0	0

22	Semua program kegiatan belajar-mengajar harus sesuai dengan misi sekolah	20	57.1	15	42.9	0	0	0	0	0	0
23	Guru dengan senang hati membantu rekan kerja dalam menyelesaikan masalah bersama	14	40.0	14	40.0	7	20.0	0	0	0	0
24	Guru rela membagi waktu diluar jam kerja untuk menolong rekan kerja dengan masalah diluar sekolah	9	25.7	17	48.6	9	25.7	0	0	0	0
25	Royal Kingdom Academy memiliki budaya kekeluargaan dengan sesama guru	18	51.4	13	37.1	4	11.4	0	0	0	0
26	Guru-guru menciptakan budaya kekeluargaan diluar aktifitas mengajar (Contoh: berkreasi bersama)	18	51.4	13	37.1	4	11.4	0	0	0	0
27	Royal Kingdom Academy memiliki kesesuaian nilai dengan guru dalam hal visi dan misi organisasi	17	48.6	17	48.6	1	0.03	0	0	0	0

28	Royal Kingdom Academy mengangkat nilai-nilai karakter dengan tinggi dan hal tersebut sesuai dengan nilai yang guru hargai.	21	60.0	14	40.0	0	0	0	0	0	0
29	Guru melihat bahwa Royal Kingdom Academy membantu kaum kurang mampu dengan baik (Contoh: memberi subsidi/beasiswa kepada kaum kurang mampu)	22	62.9	12	34.3	1	0.03	0	0	0	0
30	Royal Kingdom Academy mendukung guru mengadakan event-event sosial (Contoh: Memberi bantuan kepada panti asuan/ panti jompo/ rumah sakit, dll)	21	60.0	12	34.3	2	0.06	0	0	0	0
31	Royal Kingdom Academy mengasihi dan memberi perhatian yang adil kepada guru-guru	10	28.6	22	62.9	3	0.09	0	0	0	0
32	Royal Kingdom Academy tidak membeda-	13	37.1	17	48.6	5	14.3	0	0	0	0

	bedakan perhatian dan bantuan kepada guru-guru										
33	Kepala sekolah memiliki <i>passion</i> dalam mengajar dan membangun budaya kerohanian yang baik di Royal Kingdom Academy	25	71.4	10	28.6	0	0	0	0	0	0
34	Tujuan dan pengelolaan sekolah berdasarkan standar pengajaran Alkitab	26	74.3	9	25.7	0	0	0	0	0	0
35	Royal Kingdom Academy mengizinkan guru untuk beristirahat dirumah saat tidak sehat	12	34.3	19	54.3	4	1.1	0	0	0	0
36	Guru-guru diperbolehkan mengambil waktu istirahat semaksimal mungkin hingga sehat kembali	10	28.6	19	54.3	5	1.4	1	0.03	0	0
37	Misi Royal Kingdom Academy dalam pembentukan karakter murid sesuai dengan misi guru-guru	14	40.0	19	54.3	2	0.06	0	0	0	0

38	Misi Royal Kingdom Academy dalam memberi pembangunan rohani kepada murid sesuai dengan misi guru-guru	15	42.9	17	48.6	3	0.09	0	0	0	0
39	Royal Kingdom Academy menyediakan sarana agar guru dapat beribadah bersama-sama	21	60.0	13	37.1	1	0.03	0	0	0	0
40	Kepala sekolah memberi arahan sesuai dengan ajaran dan standar-standar Alkitab kepada guru-guru	23	65.7	11	31.4	1	0.03	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden, pernyataan 34 mengenai “Tujuan dan pengelolaan sekolah berdasarkan standar pengajaran Alkitab.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 26 orang atau 74,3%. Sedangkan pernyataan 15 mengenai “Guru diberi keleluasan untuk membentuk komunitas” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 17,1%.

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kepala sekolah memberi arahan tugas dan pekerjaan kepada	20	57.1	15	42.9	0	0	0	0	0	0

	guru dengan baik dan jelas										
2	Segala aktivitas, acara, dan jadwal terstruktur dengan baik dan jelas	17	48.6	16	45.7	2	0.06	0	0	0	0
3	Kondisi ruang kerja/mengajar sudah cukup baik dan nyaman bagi guru-guru	13	37.1	16	45.7	6	1.7	0	0	0	0
4	Semua fasilitas mengajar terpenuhi dengan baik (Contoh: Meja, papan tulis, alat tulis, alat peraga. dsb)	13	37.1	20	57.1	2	0.06	0	0	0	0
5	Royal Kingdom Academy sudah dapat memberi gaji yang layak kepada guru-guru	18	51.4	12	34.2	5	1.4	0	0	0	0
6	Royal Kingdom Academy menyediakan bonus/tunjangan pada hari-hari spesial	14	40.0	19	54.3	2	0.06	0	0	0	0
7	Kepala sekolah memberi perhatian yang baik kepada guru-guru (Contoh: motivasi, arahan, opini, dsb)	15	42.9	19	54.3	1	0.03	0	0	0	0
8	Kepala sekolah sudah cukup baik dalam hal memotivasi,	17	48.6	15	42.9	3	0.09	0	0	0	0

	mengajar, dan memberi solusi kepada guru-guru										
9	Komunikasi dengan kepala sekolah sudah cukup mudah dan baik	17	48.6	15	42.9	3	0.09	0	0	0	0
10	Kepala sekolah menerima keluhan dan masalah pekerjaan dengan respon yang baik	17	48.6	17	48.6	1	0.03	0	0	0	0
11	Royal Kingdom Academy sudah memberi kesempatan kepada guru untuk meningkatkan karier	18	51.4	14	40.0	3	0.09	0	0	0	0
12	Royal Kingdom Academy menunjukan bahwa mereka mengetahui kinerja yang guru lakukan dan memberi penghargaan serta promosi	16	45.7	15	42.9	4	1.1	0	0	0	0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden pernyataan 1 mengenai Kepala sekolah memberi arahan tugas dan pekerjaan kepada guru dengan baik dan jelas “” mendapat respon tertinggi yaitu 20 orang atau 51,7% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 3 mengenai “Kondisi ruang kerja/mengajar sudah cukup baik dan nyaman bagi guru-guru.”

mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang atau 37,1%.

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Afektif (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Guru ingin menghabiskan karir di Royal Kingdom Academy	10	28,6	10	28,6	15	42,6	0	0	0	0
2	Royal Kingdom Academy mendorong guru untuk terus berkarya dalam pekerjaan	14	40,0	16	45,7	5	14,3	0	0	0	0
3	Guru sering membicarakan hal yang terkait dengan pekerjaan diluar jam kerja	7	20,0	17	48,6	10	28,6	1	0,03	0	0
4	Guru sering mengadakan meeting dan pertemuan untuk membahas pekerjaan dengan rekan guru yang lain diluar jam kerja	7	20,0	16	45,7	12	34,3	0	0	0	0
5	Guru mau menyumbang pikiran dalam	11	31,4	16	45,7	8	22,9	0	0	0	0

	penyelesaian masalah yang terjadi pada Royal Kingdom Academy										
6	Guru akan melakukan segala arahan yang diberikan oleh Royal Kingdom Academy untuk bisa menyelesaikan masalah bersama	10	28,6	20	57,1	5	14,3	0	0	0	0
7	Royal Kingdom Academy memberi kemudahan kepada guru jika terjadi perubahan didalam pekerjaan	14	40,0	17	48,6	4	11,4	0	0	0	0
8	Royal Kingdom Academy memberi kesempatan bertahap kepada guru untuk menyesuaikan diri dengan keadaan	12	34,3	18	51,4	5	14,2	0	0	0	0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden pernyataan 2 mengenai “Royal Kingdom Academy mendorong guru untuk terus berkarya dalam pekerjaan.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 14 orang atau 40,0%, sedangkan pernyataan 4 mengenai “Percaya bahwa loyalitas adalah penting, oleh karena itu, tetap akan bekerja di organisasi

merupakan kewajiban moral” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 20,0%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka tidak valid.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Spiritualitas Tempat Kerja (X)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,647	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,761	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,488	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,416	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,517	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,416	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,581	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,571	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,714	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,750	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,700	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,702	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,566	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,648	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,572	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 16	0,612	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 17	0,495	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 18	0,583	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 19	0,575	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 20	0,533	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 21	0,557	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 22	0,451	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 23	0,663	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 24	0,676	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 25	0,555	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 26	0,592	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 27	0,602	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 28	0,661	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 29	0,609	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 30	0,711	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 31	0,595	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 32	0,493	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 33	0,650	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 34	0,613	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 35	0,666	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 36	0,502	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 37	0,350	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 38	0,555	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 39	0,569	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 40	0,560	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai workplace spirituality. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,334). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai *workplace spirituality* dinyatakan valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,714	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,696	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 3	0,706	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,659	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,627	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,632	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,719	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,784	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,792	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,760	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,621	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,681	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,334). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kepuasan kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Komitmen Afektif (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,796	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,756	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,846	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,829	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,613	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,754	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,721	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,693	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai komitmen afektif. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,334). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai komitmen afektif dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11 Daftar Interpretasi Koefisien**

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016 : 87)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Spiritualitas Tempat Kerja (X)	0,951	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Kepuasan Kerja (Z)	0,903	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Komitmen Afektif (Y)	0,890	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,951 untuk variabel spiritualitas tempat kerja dengan tingkat reliable sangat tinggi. Nilai 0,903 untuk kepuasan kerja dengan tingkat reliable sangat tinggi dan nilai 0,890 untuk komitmen afektif dengan tingkat reliable sangat tinggi.

#### **4.3 Hasil Uji Normalitas**

Menurut Imam Ghozali (2011 p:160) uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Workplace Spirituality (X)	0,573	0,05	Normalitas
Komitmen Afektif (Y)	0,573	0,05	Normalitas

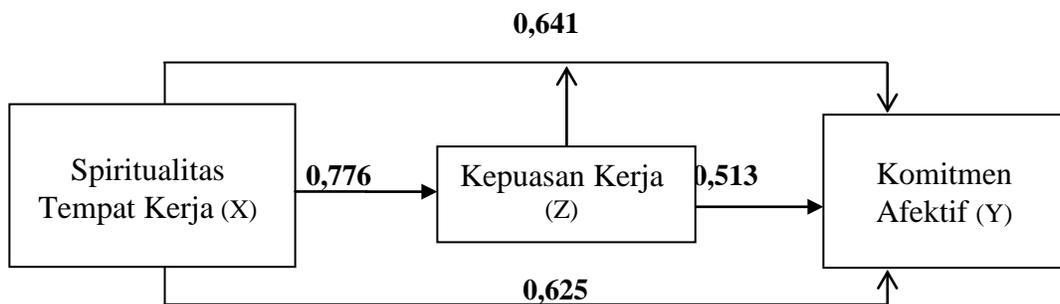
*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Workplace Spirituality (X1) sebesar 0,573 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Afektif (Y) sebesar 0,573 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai

signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

#### 4.4 Hasil Uji Analisis Data

Berdasarkan analisis jalur dengan empat model rantai kausal dapat disimpulkan dengan gambar hasil analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi dan Korelasi

Jalur	Beta	R Square (R <sup>2</sup> )
Spiritualitas Tempat Kerja (X) – Komitmen Afektif (Y)	0,625	0,390
Spiritualitas Tempat Kerja (X) – Kepuasan Kerja (Z)	0,776	0,602
Kepuasan Kerja (Z) – Komitmen Afektif (Y)	0,513	0,263

Spiritualitas Tempat Kerja (X) – Kepuasan Kerja (Z) – Komitmen Afektif (Y)	0,641	0,392
--	-------	-------

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

1) Model Rantai Kausal Pertama:

X (Spiritualitas Tempat Kerja) memberi pengaruh langsung pada Y (Kepuasan Kerja) sebesar 0,625. Jika jumlah Spiritualitas Tempat Kerja naik sebesar satu satuan maka Komitmen Afektif akan meningkat sebesar 0,625 satu satuan.

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai Beta sebesar 0,625 artinya tingkat hubungan antara Spiritualitas Tempat Kerja (X) dan Komitmen Afektif (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan  $R^2$  (R Square) sebesar 0,390 artinya bahwa Komitmen Afektif (Y) dipengaruhi oleh Workplace Spirituality (X) sebesar 39,0% sedangkan sisanya sebesar 61,0% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

2) Model Rantai Kausal Kedua:

X (Spiritualitas Tempat Kerja) memberi pengaruh langsung pada Z (Kepuasan Kerja) sebesar 0,776. Jika jumlah Spiritualitas Tempat Kerja naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,776 satu satuan.

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai Beta sebesar 0,776 artinya tingkat hubungan antara Spiritualitas Tempat Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) adalah positif kuat. Koefisien determinan  $R^2$  (R Square) sebesar 0,602 artinya bahwa Kepuasan Kerja (Z) dipengaruhi oleh Workplace Spirituality (X) sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

3) Model Rantai Kausal Ketiga:

Z (Kepuasan Kerja) memberi pengaruh langsung pada Y (Komitmen Afektif) sebesar 0,513. Jika jumlah Kepuasan Kerja naik sebesar satu satuan maka Komitmen Afektif akan meningkat sebesar 0,513 satu satuan.

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai Beta sebesar 0,513 artinya tingkat hubungan antara Spiritualitas Tempat Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) adalah positif kuat. Koefisien determinan  $R^2$  (R Square) sebesar 0,263 artinya bahwa Kepuasan Kerja (Z) dipengaruhi oleh Workplace Spirituality (X) sebesar 26,3% sedangkan sisanya sebesar 73,7% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

#### 4) Pengaruh Tidak Langsung

a) X (Spiritualitas Tempat Kerja) memberi pengaruh tidak langsung pada Y (Komitmen Afektif) melalui Z (Kepuasan Kerja) sebesar  $0,569 + 0,072 = 0,641$ .  
Koefisien Spiritualitas Tempat Kerja (X)

Jika jumlah Workplace Spirituality naik sebesar satu satuan maka Komitmen Afektif akan meningkat sebesar 0,569 satu satuan.

b) Koefisien Kepuasan Kerja (Z)

Jika jumlah Kepuasan Kerja naik sebesar satu satuan maka Komitmen Afektif akan meningkat sebesar 0,072 satu satuan.

c) Koefisien Spirituality Tempat Kerja (X) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Jika jumlah Spiritualitas Tempat Kerja naik sebesar satu satuan melalui Kepuasan Kerja maka Komitmen Afektif akan meningkat sebesar 0,641 satu satuan. ( $0,569 + 0,072 = 0,641$ )

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai Beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Spiritualitas Tempat Kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap Komitmen Afektif karena diperoleh nilai Beta sebesar 0,776. Berdasarkan hasil analisis jalur diatas dapat disimpulkan bahwa Spiritualitas Tempat Kerja (X) memiliki nilai Beta sebesar 0,641 yang dimana terdapat pengaruh tidak langsung terhadap Komitmen Afektif (Y) melalui Kepuasan

Kerja (Z), dibandingkan dengan nilai korelasi pengaruh langsung Spiritualitas Tempat Kerja (X) terhadap Komitmen Afektif (Y) sebesar 0,776.

## 4.5 Uji t

### 4.5.1 Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig <  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak
- Bila nilai sig >  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.15 Hasil Uji t**

	<b>Unstandardized Coefficients B</b>	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>tTabel</b>	<b>Sig</b>
Spiritualitas Tempat Kerja (X) – Komitmen Afektif (Y)	0,191	4,596	2,03693	0,000
Spiritualitas Tempat Kerja (X) – Kepuasan Kerja (Z)	0,276	7,058	2,03693	0,000
Kepuasan Kerja (Z) - Komitmen Afektif (Y)	0,442	3,433	2,03693	0,002
Spiritualitas Tempat Kerja (X) – Komitmen Afektif (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)	0,174	2,607	2,03693	0,014

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

### **1. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (H1): Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja (X) terhadap Komitmen Afektif (Y)**

$H_0$  : Spiritualitas Tempat Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Afektif.

$H_1$  : Spiritualitas Tempat Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif.

Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel Spiritualitas Tempat Kerja bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh antara Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Komitmen Afektif.

### **2. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (H2): Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

$H_0$  : Spiritualitas Tempat Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja .

$H_2$  : Spiritualitas Tempat Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel Spiritualitas Tempat Kerja bahwa nilai sig (0,000) > 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Maka ada pengaruh antara Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja .

### **3. Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (H3): Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Afektif (Y)**

$H_0$  : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Afektif.

$H_3$  : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif.

Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel Kepuasan Kerja (Z) bahwa nilai sig (0,002) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Maka Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif.

#### 4. Hasil Pengujian Hipotesis Keempat (H4): Kepuasan Kerja (Z) memediasi Spiritualitas Tempat Kerja (X) dengan Komitmen Afektif (Y)

H<sub>0</sub> : Kepuasan Kerja tidak memediasi Spiritualitas Tempat Kerja dengan Komitmen Afektif.

H<sub>4</sub> : Kepuasan Kerja memediasi Spiritualitas Tempat Kerja dengan Komitmen Afektif.

Dari tabel 4.19 terlihat pada baris Spiritualitas Tempat Kerja (X) – Komitmen Afektif (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) bahwa nilai sig (0,014) < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak. Maka ada pengaruh antara Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja.

#### 4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel bebas X dan variabel mediasi Z secara simultan terhadap variabel terikat Y.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

	<b>R Square</b>
Spiritualitas Tempat Kerja (X) – Komitmen Afektif (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)	0,392

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,392, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X dan Z secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 39,2%.

## **4.7 Pembahasan**

### **4.7.1 Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Komitmen Afektif**

Rosito (2010:37) menyatakan bahwa spiritualitas meliputi upaya pencarian, menemukan dan memelihara sesuatu yang bermakna dalam kehidupannya. Pemahaman akan makna ini akan mendorong emosi positif baik dalam proses mencarinya, menemukannya dan mempertahankannya. Upaya yang kuat untuk mencarinya akan menghadirkan dorongan (*courage*) yang meliputi kemauan untuk mencapai tujuan walaupun menghadapi rintangan, dari luar maupun dari dalam. Pada dorongan itu tercakup kekuatan karakter keberanian (*bravery*), kegigihan (*persistence*), semangat (*zest*). Apabila sesuatu yang bermakna tersebut ditemukan, maka karakter itu akan semakin kuat di dalam diri seseorang, terutama dalam proses menjaga dan mempertahankannya. Semakin seseorang memiliki makna akan hidupnya, semakin bahagia dan semakin efektif dalam menjalani kehidupannya. Spiritualitas berhubungan erat dengan pengalaman pribadi yang bersifat transendental dan individual dalam hubungan individu dengan sesuatu yang dianggapnya bermakna. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Spiritualitas Tempat Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif. Ketika pekerjaan yang dilakukan guru bertujuan untuk melatih dan membangun karakter baik murid, maka terdapat pekerjaan yang bermakna (*Meaningful Work*) yang dilakukan oleh guru. Royal Kingdom Academy memiliki budaya kekeluargaan dengan sesama guru dalam bentuk rohani dan dalam penyelesaian tugas bersama. Hal ini memunculkan rasa kebersamaan (*Sense of Community*) pada guru. Dan dengan sekolah Royal Kingdom Academy mampu menerapkan tujuan dan pengelolaan sekolah berdasarkan standar pengajaran Alkitab, maka hal ini dapat mempersatukan nilai-nilai dari guru dengan organisasi sekolah. Semua hal tersebut dapat memunculkan komitmen afektif pada guru oleh karena tumbuhnya keterikatan emosional guru kepada organisasi sekolah. Muhammad Ehsan Malik dan Basharat Naeem (2010) melakukan penelitian dengan variabel Spiritualitas Tempat Kerja dengan hasil Spiritualitas Tempat Kerja

berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasional yang juga melingkup Komitmen Afektif. Penelitian lain tentang Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasional yang di lakukan oleh Prakoso (2018) menunjukkan bahwa Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasional yang melingkup Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan.

#### **4.7.2 Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Herzberg dalam Kreitner & Kinichi, (2003 : 263) menyatakan bahwa untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan tidak hanya sekedar dengan memberikan gaji yang baik dan kondisi kerja yang baik, tetapi diperlukan adanya suatu pekerjaan yang beragam, yang menawarkan kesempatan individu untuk berprestasi, adanya pengakuan, tanggung jawab, rangsangan dan kemajuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Spiritualitas Tempat Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Ketika guru diberi wewenang untuk menggunakan skill dan talenta untuk berkarya untuk event-event khusus yang diadakan oleh organisasi sekolah maka akan muncul pekerjaan yang bermakna (*Meaningful Work*) bagi guru. Ketika guru selalu dilibatkan dalam segala kegiatan dan aktivitas sekolah, maka dapat memunculkan rasa kebersamaan (*Sense of Community*), dan saat segala sesuatu yang dilakukan guru sesuai dengan visi sekolah, maka terjadi kesatuan nilai (*Alignment with Organizational Value*). Ketiga hal tersebut dapat menciptakan kepuasan kerja pada guru. Muhammad Ehsan Malik dan Basharat Naeem (2010) melakukan penelitian dengan variabel Spiritualitas Tempat Kerja dengan hasil *Workplace Spirituality* berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian lain tentang Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang di lakukan oleh Mengko (2018) menunjukkan bahwa Spiritualitas Tempat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **4.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif**

Kepuasan kerja menurut Anoraga (1993:43) merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi, nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja/kerja sama antara pimpinan dan bawahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif. Ketika sekolah Royal Kingdom Academy memberi kesempatan kepada guru untuk meningkatkan karier dan pimpinan sekolah mendorong guru untuk terus berkarya dalam pekerjaan, maka dapat menciptakan kepuasan kerja. Jika guru memiliki kepuasan kerja, maka akan timbul keterikatan emosional kepada organisasi sekolah. Hal tersebut akan menciptakan komitmen afektif guru pada organisasi sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa benar variabel kepuasan kerja pada pemberian kesempatan kepada guru untuk meningkatkan karier dan pimpinan sekolah mendorong guru untuk terus berkarya dalam pekerjaan memberi pengaruh terbesar terhadap komitmen afektif guru. Tri Wahyuni dan Sony Kurniawan (2018) melakukan penelitian dengan variabel Kepuasan Kerja dengan hasil ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Penelitian lain tentang Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional yang dilakukan oleh Ni Made Dwi Puspitawati, I Gede Riana (2014) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan.

#### **4.7.4 Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja**

Rosito (2010:37) menyatakan bahwa spiritualitas meliputi upaya pencarian, menemukan dan memelihara sesuatu yang bermakna dalam kehidupannya. Pemahaman akan makna ini akan mendorong emosi positif baik dalam proses mencarinya, menemukannya dan mempertahankannya. Herzberg (1959) yang mengemukakan teori dua faktor (*two factor theory*) dimana membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya terbagi dalam dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator factor* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factor*. *Satisfiers factor* atau faktor motivasi ialah faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja yang terdiri dari karakteristik pekerjaan, prestasi kerja, peluang untuk berkembang, tanggung jawab, kemampuan dan pengakuan/penghargaan. Sedangkan *dissatisfiers* atau *hygiene factor* ialah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja yang terdiri dari mutu hubungan antar pribadi, mutu supervisi, prosedur organisasi, pengawasan kerja, kondisi kerja, gaji / upah dan jaminan kerja (As'ad, 2000 : 108). Allen dan Meyer (1990) dalam Rumangkit (2016 : 43) menyatakan bahwa komitmen afektif adalah suatu keterikatan emosional individu dan keterlibatan dengan organisasi dan tujuannya. Sehingga individu akan merasa dekat dengan organisasi dan bertahan dalam organisasi karena mereka sendiri yang menginginkannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Spiritualitas Tempat Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja. Pekerjaan yang dilakukan bertujuan untuk mendidik dan memperlengkapi skill kepada murid, hal ini memunculkan pekerjaan yang bermakna (*Meaningful work*) bagi guru. Royal Kingdom Academy juga memiliki budaya kekeluargaan dengan sesama guru, hal ini memunculkan perasaan kebersamaan (*Sense of Community*) pada guru. Segala sesuatu yang dilakukan guru harus sesuai dengan visi sekolah, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesamaan nilai (*Alignment with Organizational Value*) antara guru dengan organisasi sekolah. Semua

hal tersebut menciptakan guru-guru yang puas dalam pekerjaan mereka. Adanya Komitmen Afektif pada guru juga dibuktikan oleh masa kerja guru yang mengajar. Data yang membuktikan bahwa 18 dari 35 atau 51% dari guru aktif merupakan guru yang sudah mempertahankan jabatan sebagai guru dan sudah mempunyai masa kerja lebih dari 7 tahun di sekolah Royal Kingdom Academy menunjukkan bahwa guru-guru memiliki kepuasan kerja yang sangat baik. Maka dapat menciptakan guru-guru yang memiliki komitmen afektif. Penelitian yang dilakukan Fiqi Rizkia Akbar dan Nurlina (2017) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional. Kepuasan Kerja dapat dijadikan variabel mediasi diantara Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasional yang juga melingkup Komitmen Afektif. Disini Kepuasan Kerja berfungsi sebagai patokan dalam menentukan respon emosional karyawan yang nantinya akan berdampak pada Komitmen Organisasinya. Karyawan tersebut akan berkomitmen dengan tempatnya bekerja pada saat Kepuasan Kerja yang di harapkan oleh pihak karyawan dapat di penuhi oleh pihak perusahaan. Jadi dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa Kepuasan Kerja dapat menjadi mediasi Workplace Spirituality terhadap Komitmen Afektif.