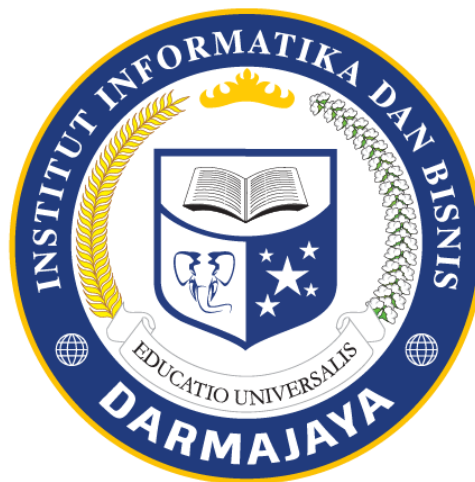


**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PENGEPAKAN DIVISI *PROCESSING* DEPARTEMEN
FACTORY PT. GUNUNG MADU *PLANTATIONS***

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Anita Dwiya Putri

1712110125

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2020

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGEPAKAN DIVISI
PROCESSING DEPARTEMEN *FACTORY* PT. GUNUNG MADU
*PLANTATIONS***

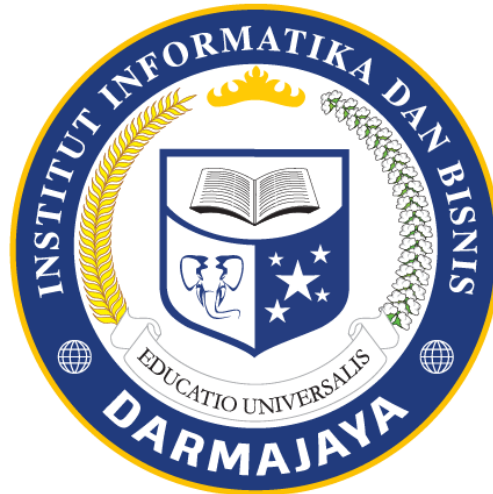
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
Pada Prodi Manajemen

Disusun Oleh :
ANITA DWIYA PUTRI
1712110125



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2020**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 01 April 2021

ANITA DWIYA PUTRI

1712110125

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGEPAKAN DIVISI *PROCESSING* DEPARTEMEN *FACTORY* PT GUNUNG MADU *PLANTATIONS***

Nama Mahasiswa : **ANITA DWIYA PUTRI**

No. Pokok Mahasiswa : **1712110125**

Jurusan : **MANAJEMEN**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Study guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada PROGRAM STUDI **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA**.

Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing

Dr. Mieke Rahayu,MM
NIK 30020603

Menyetujui,
Ketua Program Studi

Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom.,M.M.
NIK 11310809

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal ruang diselenggarakan Sidang **SKRIPSI** dengan judul: **PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGEPAKAN DIVISI PROCESSING DEPARTEMEN FACTORY PT. GUNUNG MADU PLANTATIONS**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **ANITA DWIYA PUTRI**
No. Pokok Mahasiswa : **1712110125**
Program Studi : **MANAJEMEN**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda tangan</u>
1. Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Sc	Ketua Sidang
2. Besti Lilyana, SH., MM	Anggota

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi, IIB Darmajaya

Dr. Faurani I Santi, S.E., M.Sc
NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

Nama : Anita Dwiya Putri
Tempat, tanggal lahir : Luas, 11 November 1998
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat rumah : Luas Kecamatan Batu Ketulis Kabupaten Lampung Barat
Suku : Lampung
Kewarganegaraan : Indonesia

Penulis dari keluarga Bapak Akuan dan Ibu Martini. Penulis adalah anak ke Empat dari Lima bersaudara. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SD N 1 Luas Lampung Barat pada tahun 2005-2011
2. SMP N 1 Belalau Lampung Barat pada tahun 2011-2014
3. SMK N 1 Metro pada tahun 2014-2017

Dan pada Tahun 2017, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika Dan Bisnis (IIB) Darmajaya. Kemudian penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat (PKPM) di desa Luas Kecamatan Batu Ketulis Kabupaten Lampung Barat, pada tahun 2020.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala anugerah dan kasih sayang yang sangat melimpah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dan kupersembahkan kepada:

Bapakku tercinta Akuan dan Ibuku tercinta Martini yang telah berdedikasi kepadaku, aku takkan pernah lupa semua pengorbanan dan jerih payah yang kalian berikan untukku agar dapat mencapai cita-citaku terima kasih atas doa, dukungan, kasih sayang, semangat serta kesabaran yang telah diberikan kepadaku dan yang tidak pernah bosan mengajarkanku apa arti dari perjalanan hidup ini. aku bersyukur menjadi anak dari Bapak dan Ibu, doakan anak mu ini kelak bisa membahagiakan kalian.

Terimakasih kepada Kakak-kakak ku tercinta Misra Dewi, Mat Riadi, S.Pd, Dhynia Utami, S.Pd.i dan adik ku tercinta Een Varisa yang senantiasa selalu memberikan doa dan nasehatnya Terimakasih atas dukungannya untuk menyelesaikan penelitian ini.

Serta kepada Bunda Mieke tersayang, terimakasih atas bimbingannya selama ini dengan penuh kesabaran, bunda Mieke selalu membimbingku yang gemar melakukan kesalahan. Kini masa perjuangan itu berlalu, aku bersyukur menjadi salah satu bimbingan bunda. Sekali lagi terimakasih bunda untuk semua keritikan dan tuntutan yang telah bunda berikan.

Dan almamater ku Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya yang telah memberikan banyak kenangan dan wawasan untuk menjadikan saya pribadi yang baik.

MOTTO

“Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, Sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya”
(Ath-Thalaq ayat 2-3)

*“Yakin adalah kunci jawaban dari segala permasalahan,
Dengan bermodal yakin merupakan obat mujarab penumbuh semangat hidup”*
-Anita-

"Penemuan terbesar sepanjang masa adalah bahwa seseorang bisa mengubah masa depannya hanya dengan mengubah sikapnya saat ini."
- Oprah Winfrey-

ABSTRAK

PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGEPAKAN DIVISI *PROCESSING* DEPARTEMEN *FACTORY* PT. GUNUNG MADU *PLANTATIONS*

Oleh

ANITA DWIYA PUTRI

PT. Gunung Madu *Plantations* (GMP) merupakan pelopor usaha perkebunan dan pabrik gula di luar Jawa, khususnya Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh *Spiritual Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Pengepakan Divisi *Processing* Departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan bagian Pengepakan Divisi *Processing* Departemen *Factory* PT. Gunung Madu *Plantations*. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *spiritual leadership* dan Kepuasan Kerja merupakan variabel yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, dan variabel *Spiritual Leadership* berkontribusi dominan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini disebabkan baik variabel 1 dan variabel 2 berpengaruh secara signifikan. Implikasi penelitian ini adalah perlunya peningkatan kualitas kinerja di PT GMP, dan mutlak diperlukan optimalisasi *Spiritual Leadership* dan kepuasan kerja di PT. GMP dengan mengutamakan sumber daya manusia yang berkualitas

Kata Kunci : *Spiritual Leadership*, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF SPIRITUAL LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PACKAGING SECTION OF PROCESSING DIVISION ON FACTORY DEPARTMENT IN PT. GUNUNG MADU PLANTATIONS

By:

ANITA DWIYA PUTRI

PT. Gunung Madu Plantations (GMP) is a pioneer in the business of plantations and sugar factories outside Java, especially Lampung. The purpose of this study was to find the effect of Spiritual Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance of the Packaging Section of the Processing Division in PT. Gunung Madu Plantations. The type of study used quantitative research with associative methods. The data source used primary data. The methods of data collection used a questionnaire. The population in this was 50 employees on the Packaging Section in Processing Division of the Factory Department in PT. Gunung Madu Plantations. The sampling method in this study used non-probability sampling with purposive sampling. The result of this study showed that Spiritual Leadership and Job Satisfaction were effective variables to improve employee performance in a company. Spiritual Leadership contributed dominantly to improving performance. It was due to both variable 1 and variable 2 having a significant effect. The implication of this study stated that there was a needs to improve the quality of performance. Furthermore, it recommended optimizing Spiritual Leadership and Job Satisfaction on the Packing Division in the Processing Division of the Factory Department in PT. Gunung Madu Plantations by prioritizing quality human resources.

Keywords: Spiritual Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan Terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik IIB DARMAJAYA.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M, Selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
5. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Ibu Dr. Mieke Rahayu, M.M, selaku pembimbing skripsi, Terimakasih atas bantuan dan kesabaran dalam membimbing demi terselesaikannya skripsi ini
7. Bapak Anuar Sanusi, S.H., M.M Selaku Penguji 1, Terimakasih atas penilaiannya
8. Ibu Besti lilyana, S.E., M.M Selaku Penguji 2, Terimakasih atas penilaiannya.
9. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis DARMAJAYA Bandar Lampung.
10. Kedua Orang Tuaku, Bapak dan Ibuku yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
11. Kakak dan adikku tersayang, yang selalu tiada henti memberikan semangat dan motivasi setiap saat.
12. Kepada keluarga besar dari Bapak dan Ibu yang selalu menegur, membimbing dan tiada henti memberikan semangatnya.

13. Teman sekaligus sahabat seperjuangan skripsi Aila Gressilla Dwitami, Cynthia Nadyasari, Helaria Putri Utari, Annisa Wulansari, Ranti Afriza, Muhammad Khoirul Fakka dan M. Rico Briyantino terimakasih atas bantuan, semangat dan pengertiannya selama ini.
14. Teman kosan ku Citra Antika, Wulan Cahyani Dwinata, Delta Elvini Sahara, Shelsa Mutiara Sukma, Nindi Agustin dan Annisa Rohimatu Zahra yang selalu menemani dan memberi saran dan semangatnya.
15. Sahabat-sahabatku Selly Listyawati, Novita Dwi hantari, Tia Mumthahanah, dan Villintina yang selalu memberikan dukungan dalam suka maupun duka
16. Seluruh karyawan pada PT. Gunung Madu *Plantations*.
17. Teman-teman satu perjuangan bimbingan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
18. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 01 April 2021
Penulis

Anita Dwiva Putri
1712110125

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL BELAKANG	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGHANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	9
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	9
1.3.2 Ruang Lingkup Objek	9
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	9
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	9
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.5.1 Bagi Penulis	10
1.5.2 Bagi Perusahaan	10
1.6 Sistematika Penulisan	10
1.6.1 Bab I Pendahuluan	11

1.6.2 Bab II Landasan Teori.....	11
1.6.3 Bab III Metode Penelitian.....	11
1.6.4 Bab IV Hasi Dan Pembahasan.....	11
1.6.5 Bab V Kesimpulan Dan Saran.....	11

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 <i>Spiritual Leadership</i>	12
2.1.1 Pengertian <i>Spiritual Leadership</i>	12
2.1.2 Indikator <i>Spiritual Leadership</i>	13
2.2 Kepuasan Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
2.2.2 Faktor Kepuasan Kerja.....	15
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	16
2.3 Kinerja Karyawan.....	16
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	17
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.4 Penelitian Terdahulu.....	18
2.5 Kerangka Pemikiran.....	19
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	20

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Sumber Data.....	23
3.2.1 Data Primer.....	23
3.2.1 Data Sekunder.....	24
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	24
3.3.1 Penelitian Kepustakaan.....	24
3.3.2 Penelitian Lapangan.....	24
3.4 Populasi dan Sampel.....	25
3.4.1 Populasi.....	25

3.4.2 Sampel	25
3.5 Variabel Penelitian.....	26
3.5.1 Variabel Independen.....	26
3.5.2 Variabel Dependen.....	26
3.6 Definisi Operasional variabel	27
3.7 Uji Persyaratan Instrumen	28
3.7.1 Uji validitas	28
3.7.2 Uji Reliabilitas	29
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data.....	30
3.8.1 Uji Normalitas.....	30
3.8.2 Uji Linearitas	30
3.8.2 Uji Multikolinieritas	31
3.9 Metode Analisis Data.....	32
3.9.1 Regresi Linier Berganda.....	32
3.10 Pengujian Hipotesis.....	32
3.10.1 Uji Parsial (Uji T).....	32
3.10.2 Uji Parsial (Uji F).....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data	35
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	35
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	37
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	42
4.2.1 Hasil Uji Validitas	42
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	46
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	47
4.3.1 Hasil Uji Normalitas.....	47
4.3.2 Hasil Uji Linearitas	47
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	48
4.4 Hasil Uji Analisis Data.....	50
4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda	50

4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	51
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	52
4.5.1 Hasil Uji T.....	52
4.5.2 Hasil Uji F.....	53
4.6 Pembahasan	54
4.6.1 Pembahasan X1 Terhadap Y.....	55
4.6.2 Pembahasan X2 Terhadap Y.....	55
4.6.3 Pembahasan X1 dan X2 Terhadap Y.....	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	56
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	61

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Rekapitulasi Kinerja Karyawan Bagian Pengepakan Divisi <i>Processing</i> Departemen <i>Factory</i> PT. Gunung Madu <i>Plantations</i>	4
1.2 Data Presentase Kedisiplinan Kehadiran Karyawan Tetap Bagian Pengepakan Divisi <i>Processing</i> Departemen <i>Factory</i> PT. Gunung Madu <i>Plantations</i>	7
2.1 Penelitian Terdahulu	18
2.5 Kerangka Pemikiran	19
3.1 Interpretasi Skala Likert	24
3.2 Definisi Operasional Variabel	27
3.4 Interpretasi Uji Reabilitas	29
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	36
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja	37
4.5 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden Variabel <i>Spiritual Leadership</i> (X1)	38
4.6 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)	39
4.7 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden Variabel Kinerja (Y)	41
4.8 Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel <i>Spiritual Leadership</i> (X1)	43
4.9 Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X2)	44
4.10 Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel Kinerja (Y) ..	45
4.11 Hasil Uji Reabilitas	46
4.12 Hasil Uji Normalitas	47
4.13 Hasil Uji Linieritas	47

4.14 Hasil Uji Multikolinieritas.....	48
4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda.....	50
4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	51
4.17 Hasil Uji T.....	52
4.18 Hasil Uji F.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 2 Hasil Jawaban Kuesioner.....	66
Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Lampiran 4 Hasil jawaban Responden Berdasarkan Jenis Usia	73
Lampiran 5 Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan.....	73
Lampiran 6 Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	74
Lampiran 7 Lampiran 7 Deskripsi jawaban Responden	74
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas.....	78
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas	80
Lampiran 10 Hasil Normalitas.....	81
Lampiran 11 Hasil Uji Linieritas	82
Lampiran 12 Hasil Uji Multikolinieritas	83
Lampiran 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	83
Lampiran 14 Hasil Uji T	83
Lampiran 15 Hasil Uji F.....	84
Lampiran 16 R Tabel.....	84
Lampiran 17 T Tabel.....	88
Lampiran 18 F Tabel.....	90

BAB 1

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini persaingan bisnis semakin ketat hal ini menuntut perusahaan untuk berfikir secara global dan memiliki visi misi yang jauh kedepan serta mendorong setiap perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh aset perusahaan terutama sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang berkerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi/perusahaan. (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018)

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan, pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018). Mangkunegara, (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Irawan dkk. (2015) menegaskan kinerja karyawan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap keberhasilan organisasi.

Dampak positif dari karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama dan kemampuan untuk kerjasama serta menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

Dampak negatif dari karyawan yang memiliki kinerja yang rendah dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta memiliki kualitas pekerjaan yang tidak baik. Kinerja karyawan yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib perusahaan dan berusaha kearah yang lebh baik, sehingga dengan adanya kinerja

karyawan yang tinggi kemungkinan menghindari terjadinya kesenjangan sesama karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Gunung Madu *Plantations* (GMP), khususnya para pekerja di Bagian Pengepakan Divisi *Processing* Departemen *Factory* PT. Gunung Madu *Plantations*. Kantor pusat PT. Gunung Madu *Plantations* terletak di jalan tanah abang III No 14 Jakarta pusat, dan kantor cabang PT. Gunung Madu *Plantations* berada di jalan Gatot Subroto 108 Bandar Lampung, sedangkan perkebunan dan pabrik gula PT. Gunung Madu *Plantations* beralamat di KM 90 Terbanggi Besar Gunung Batin Terusan Nunyai Lampung Tengah, Lampung. Namun pada kesempatan ini penulis melaksanakan penelitian di perkebunan dan pabrik gula PT. Gunung Madu *Plantations*. Perkebunan dan pabrik gula PT. Gunung Madu *Plantations* adalah pelapor usaha pabrik sekaligus perkebunan gula di pulau jawa, khususnya di Lampung. Area pabrik gula dan perkebunan PT GMP beralamat di Desa Gunung Batin, Lampung Tengah, kurang lebih sekitar 90 km arah utara kota Bandar Lampung. Luas area yang dikelola PT GMP ialah sekitar 36.000 ha, untuk luas kebun produksi sekitar 25.000 ha.

PT. Gunung Madu *Plantations* (GMP) memiliki enam departemen, yaitu, Departemen *Services*, Departemen *Factory*, Departemen *Research* and *Development*, Departemen HRD dan Departemen *Finance*, pada penelitian ini penulis meneliti Bagian Pengepakan Divisi *Processing* Departemen *Factory* PT. Gunung Madu *Plantations*. Saat ini Bagian Pengepakan Divisi *Processing* Departemen *Factory* PT. Gunung Madu *Plantations* telah memperkerjakan karyawan sebanyak 150 orang pekerja, 50 orang pekerja sebagai karyawan tetap dan 100 orang pekerja lainnya sebagai karyawan harian tetap. Dimana tugas divisi *processing* adalah melakukan aktivitas produksi gula, dari bahan baku tebu hingga pengepakan produk jadi. Sedangkan bagian pengepakan ialah mengepak produk jadi agar siap dipasarkan. Produk gula yang dihasilkan oleh PT GMP dikemas dalam sack 50 KG yang memiliki merek jual “Gula Putih GMP”. Tingkat produksi saat ini mencapai rata-rata 2 juta ton tebu dan sekitar 190.000 ton gula per

tahunnya. Gula Gunung Madu dipasarkan di kawasan Sumatera Bagian Selatan (Sumatera Selatan, Lampung, dan Bengkulu), Jawa Barat, DKI Jakarta dan Banten

Berdasarkan hasil penelitian masih terdapat permasalahan pada kinerja karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* yaitu para karyawan tidak mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dengan baik, sehingga pekerjaan yang di bebankan setiap bulannya tidak dapat diselesaikan, yang mengakibatkan penurunan tingkat pencapaian target pengepakan produk. Hal ini terlihat dari sikap karyawan yang masih bermalas-malasan saat melaksanakan tugasnya, banyaknya pekerjaan yang menumpuk sehingga tidak selesai tepat waktu, dan enggan melakukan diskusi dengan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Permasalahan kinerja karyawan bagian pengepakan menyebabkan semakin rendahnya kuantitas pengepakan produk yang dihasilkan. Data rekapitulasi kinerja karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* dapat dijabarkan dalam tabel berikut.

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Kinerja Karyawan
Bagian Pengepakan Divisi *Processing* Departemen *Factory*
PT. Gunung Madu *Plantations*

No	Bulan	Target Pengepakan Produk (Ton Gula)	Realisasi Pengepakan Produk (Ton Gula)
1	Januari	15.450	15.450
2	Februari	15.850	15.850
3	Maret	15.879	15.750
4	April	15.650	15.650
5	Mei	15.930	15.850
6	Juni	16.950	15.950
7	Juli	15.200	15.200
8	Agustus	15.850	15.850

9	September	15.950	15.950
10	Oktober	15.950	15.950
11	November	16.970	16.750
12	Desember	16.150	16.000
Jumlah			190.200

Sumber : Data Internal PT. Gunung Madu Plantations (GMP)

Dari tabel 1.1 diketahui bahwa pada bulan Maret, Mei, November dan Desember karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* tidak dapat memenuhi target pengepakan produk. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa hasil kinerja karyawan tidak selalu memenuhi target pada setiap bulannya. Untuk itu diperlukan cara dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dengan baik guna meningkatkan kuantitas kerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan spiritual atau *spiritual leadership*. Peran pemimpin sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya yang tercermin dari kualitas kinerja karyawannya (Pramudyo, 2013; Handayani & Madya, 2015). Sekarang ini, sudah banyak berkembang konsep kepemimpinan spiritual yang merupakan konsep kepemimpinan *universal* yang bersifat *adaptif* untuk menjawab tantangan zaman, dengan pernyataan tersebut persoalan spritualitas semakin diterima pada saat ini karena kepemimpinan spiritual melandaskan sebuah nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam memotivasi diri sendiri maupun orang lain melalui *calling* (perasaan memiliki makna) dan *membership* (perasaan dihargai dan dimengerti) sehingga terbentuklah perasaan sejahtera secara spiritual dalam diri (Rahmawaty, 2016). Konsep kepemimpinan spiritual menurut Tobroni, dipercayai akan menjadi solusi terhadap krisis kepemimpinan pada saat ini (Alimuddin, 2019), akibat semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan akibat adanya *ethical malaise* dan *ethical crisis* (Rahmawary, 2016).

Tobroni (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan. Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai *core belief, core values dan filosofi* dalam perilaku kepemimpinannya. Makna spiritualitas disini sama sekali tidak berkaitan dengan agama tertentu karena spiritualitas bersifat *universal*, spiritualitas adalah inti dari hubungan seseorang secara ruh dan jiwa dengan yang suci, sumber kebenaran atau tuhan yang dipercayai oleh setiap individu dan bagaimana ia menerapkan kepada semua orang. Jadi spiritualitas dalam suatu perusahaan bukan bermakna agama atau pengganti agama dan juga bukan perihal mengajak karyawan agar mengikuti sistem keyakinan tertentu yang diyakini oleh pimpinan, melainkan kepemimpinan spiritual memimpin dengan etika religius yang mampu membentuk karakter, integritas dan keteladanan yang luar biasa.

Berdasarkan hasil penelitian pimpinan yang ada pada divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* selalu menerapkan nilai spiritualitas kepada para karyawan, bapak Budi Utomo selaku ketua bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* selalu menerapkan gaya kepemimpinan berupa spiritualisme untuk memimpin seluruh karyawannya, beliau mengajarkan untuk bekerja dengan mengacu dan mempercayai pada nilai-nilai spiritual yaitu nilai-nilai kejujuran, kebenaran, kredibilitas, integritas dan nilai-nilai agama yang diyakini oleh setiap karyawannya masing-masing.

Meski demikian, nilai-nilai spiritualitas tersebut belum cukup baik diterapkan oleh setiap karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*, dapat dilihat dari adanya sikap karyawan tidak jujur mengenai waktu yaitu datang terlambat dan pulang lebih awal sehingga memperlambat dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan kurang memiliki inisiatif dalam bekerja sehingga mereka hanya menyelesaikan pekerjaan yang diperintah oleh pimpinan saja, juga kurangnya tanggung jawab yang dimiliki

perusahaan dalam menyelesaikan tugas sehingga karyawan bekerja dengan hanya semata mata karena imbalan yang diberikan.

Selain *spiritual leadership*, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dalam sikap kerja ke arah positif. Oleh karena itu, kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, kedisiplinan dan kinerja karyawan akan meningkat (Sunarno dan Liana, 2015). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luas pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (H. Melayu S.P Hasibuan Edisi Revisi 2016:202).

Berdasarkan hasil penelitian masih terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* ditunjukkan dari sikap karyawan yang tidak antusias dalam bekerja, cenderung tidak bersemangat dalam bekerja dan mengeluh atas pekerjaan yang dibebankan.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* juga dapat di lihat dari kedisiplinan. Untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran kerja karyawan yaitu tinggi atau rendahnya angka karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (Alpha). Karena perusahaan telah memberikan peraturan bagi karyawan yang tidak masuk kerja harus menyertakan surat izin atau surat sakit. Jika terdapat karyawan yang tidak masuk kerja dan tidak memberikan surat izin atau surat sakit hal ini mencerminkan bahwa karyawan yang bersangkutan

tidak memiliki kedisiplinan terhadap peraturan. Di bawah ini adalah data persentase kedisiplinan kehadiran karyawan tetap bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* tahun 2020.

Tabel 1.2
Data Presensi Karyawan Tetap
Bagian Pengepakan Divisi *Processing* Departemen *Factory* PT. Gunung
Madu *Plantations*

Bulan	Jumlah Karyawan	Efektif Bekerja	Sakit	Absensi		Jumlah	Tingkat Absen
				Izin	Alpha		
Januari	50	22	0	0	0	0	0 %
Februari	50	22	0	0	0	0	0 %
Maret	50	22	0	1	1	2	0.88 %
April	50	22	0	0	0	0	0 %
Mei	50	22	1	1	2	4	1.76 %
Juni	50	22	0	1	0	1	0.44 %
Juli	50	22	1	1	1	3	1.32 %
Agustus	50	22	1	2	0	3	1.32 %
September	50	22	0	0	0	0	0 %
Oktober	50	22	0	2	1	3	1.32 %
November	50	22	2	0	2	4	1.76 %
Desember	50	22	1	1	3	5	2.2 %
Jumlah			5	9	10	25	11 %

Sumber : Data Internal PT. Gunung Madu Plantations (GMP)

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* tahun 2020 adalah 50 orang dengan hari kerja 1 bulan adalah 22 hari, absensi karyawan yang tidak hadir terendah terjadi pada bulan Juni yaitu 1 dengan presentase 0.44 % dan persentase absensi karyawan yang tidak hadir tertinggi terjadi pada bulan Desember yaitu 5 dengan persentase 2.2 %. Semakin meningkatnya angka karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan (Alpha) menunjukkan bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki kedisiplinan yang rendah terhadap peraturan perusahaan.

Mengacu pada penjelasan di atas, maka penelitian ingin melakukan penelitian tentang dua variabel pokok, yaitu *spiritual leadership* dan kepuasan kerja dengan memilih PT. Gunung Madu *Plantations* (GMP) untuk studi pada penelitian ini dikarenakan perusahaan tersebut telah menjadi pioner perusahaan gula pertama di

luar pulau Jawa selama 45 tahun, sehingga pada akhirnya penting dilakukan penelitian yang akan membahas lebih lanjut “**Pengaruh *Spiritual Leadership* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengepakan Divisi *Processing* Departemen *Factory* PT. Gunung Madu *Plantations*”.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *spiritual leadhersip* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* ?
3. Apakah *spiritual leadhersip* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah pengaruh *spiritual leadeship* dan kepuasan kerja terhadap karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Desa Gunung Batin, Lampung Tengah, sekitar 90 km arah utara kota Bandar Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang mulai dilaksanakan pada November 2020 s/d Febuari 2021.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi *spiritual leadersip*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*
3. Untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi penulis

Penelitian ini dilakukan sebagai syarat kelulusan program pendidikan strata 1 Manajemen Ekonomi di IIB Darmajaya Bandar Lampung. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dalam jenis dan pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Menambah wawasan tentang *spiritual leadership*, dan kepuasan kerja di lingkungan perusahaan kaitannya dengan masa depan perusahaan dan kelpuasan kerja karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi bertujuan untuk memberikan gambaran jelas mengenai materi yang dibahas, sehingga memudahkan pembaca untuk mengetahui maksud penelitian skripsi.

1.6.1 BAB I : Pendahuluan

Menguraikan dan menjelaskan tentang latar belakang masalah bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

1.6.2 BAB II : Landasan Teori

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang di gunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian.

1.6.3 BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang di gunakan. Uji persyaratan instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas).

1.6.4 BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam bab ini diuraikan hasil uji persyaratan instrumen, hasil analisis berdasarkan dengan teori-teori yang ada pada bab II dan pembahasan.

1.6.5 BAB V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran-sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 *Spiritual Leadersip*

2.1.1 *Pengertian Spiritual Leadership*

Fry (2008) menegaskan bahwa *spiritual leadership* sebagai sebuah nilai, sikap dan perilaku pemimpin strategi yang diperlukan dalam upaya memotivasi diri sendiri maupun orang lain melalui *calling and membership*, sehingga terbentuk perasaan sejahtera secara spiritual.

Spiritual leadership merupakan kepemimpinan yang membentuk *values, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara *intrinsic motivation* sehingga menggapai rasa spiritual survival (Lilik dan Agung dalam Thayib dkk 2013).

Tobroni (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan. Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai *core belief, core values dan filosofi* dalam perilaku kepemimpinannya.

Menurut Junaidi dan Waruwu (2015), kepemimpinan spiritual dapat diartikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan spiritual bukanlah pemimpin agama, melainkan sebuah sikap kepemimpinan yang bijaksana dan berhati nurani
2. Kepemimpinan spiritual berarti memiliki kepekaan rohani yang mendalam terhadap segala sesuatu yang ada di sekitarnya seperti anggotanya, masyarakat, dan lingkungannya.

3. Kepemimpinan spiritual berarti harus bisa melaksanakan berbagai tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepadanya tanpa harus memikirkan berapa gaji yang akan diterimanya.
4. Kepemimpinan spiritual memiliki jiwa seorang pelayan atau pengabdian diri yang mutlak untuk kebaikan orang lain.

2.1.2 Indikator *Spiritual Leadership*

Berikut uraian indikator spiritual leadership menurut (Fry, 2008), yaitu :

1. *Vision*

Vision merupakan bagian terpenting yang menarik perhatian untuk melihat apa yang diinginkan oleh organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Kemampuan untuk melihat (*vision*) ke depan jarang digunakan pada literatur mengenai kepemimpinan. Dengan semakin intensifnya kompetisi global, pendeknya jangka *development life cycles* untuk sebuah teknologi, dan strategi untuk selalu berinovasi membuat para pebisnis membayar mahal untuk lebih memberi perhatian lebih pada arah masa depan organisasi. Kotter menegaskan bahwa *vision* merupakan sebuah gambaran di masa yang akan datang secara tersembunyi (*implicit*) atau sangat jelas (*explicit*) dikarenakan mengapa seseorang berjuang untuk menggapai masa depan. *Vision* memiliki fungsi penting dalam memperjelas arah dan tujuan perubahan, yaitu menyederhanakan ratusan bahkan ribuan dari keputusan, kemudian membantu untuk mempercepat dan mengefisienkan tindakan dari berbagai macam orang. *Vision* juga dapat mendeskripsikan perjalanan organisasi. Hal tersebut dapat memberikan semangat kepada semua anggota, memberikan arti terhadap pekerjaan dan menyatukan komitmen. Dalam memobilisasikan orang, harus menyeru kepada sesuatu yang jelas, mendefinisikan tujuan dan perjalanan *vision*, merefleksikan

hal yang paling cocok, dan membangkitkan harapan dan kepercayaan.

2. *Altruistic love*

Altruistic love didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama. Berdasarkan definisi tersebut maka di dalamnya mengandung nilai sabar, ramah, tidak iri hati, rendah hati, pengendalian diri, dipercaya, setia dan kejujuran.

3. *Hope/faith.*

Hope merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang dipenuhi. Orang yang memiliki kepercayaan atau harapan memiliki tujuan kemana mereka akan pergi, dan bagaimana cara mencapainya, mereka akan dapat menghadapi perlawanan, pertahanan dan penderitaan dalam mencapai tujuan. *Faith* merupakan kepastian dari sesuatu yang diharapkan, sanksi dari sesuatu yang tidak terlihat. Kepercayaan lebih dari sekedar harapan atau sebuah pengharapan atas sesuatu yang diinginkan. Ini merupakan sanksi yang tidak dapat dibuktikan oleh bukti fisik. Kepercayaan atau harapan merupakan dasar dari pendirian visi/ tujuan/misi organisasi yang akan dipenuhi.

2.2 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan edisi revisi (2016:202) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Menurut Edy Sutrisno (2017:74), menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan

dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Menurut Robbins dan Judge (2016:46), menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang baik dan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristiknya”

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif yang ditunjukkan seorang karyawan meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan kerja menurut (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018) Faktor-faktor memengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

1. gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada seorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut pendapat H. Malayu S.P Hasibuan edisi revisi (2016:22), ada beberapa indikator yang di dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Menyenangi pekerjaannya
- b. Mencintai pekerjaan
- c. Moral kerja
- d. Kedisiplinan
- e. Prestasi Kerja

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja karyawan

Mangkunegara, (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Prawirosentono dalam (Edison, Anwar, & Komariah, 2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa kinerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja karyawan

Menurut Taryaman (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi beberapa kelompok variabel, yaitu:

1. Variabel individu : Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik.
Latar belakang : keluarga, tingkat sosial, pengalaman. Demografis: umur, etnis, jenis kelamin.
2. Variabel organisasi : sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur.
3. Variabel psikologis : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

(Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

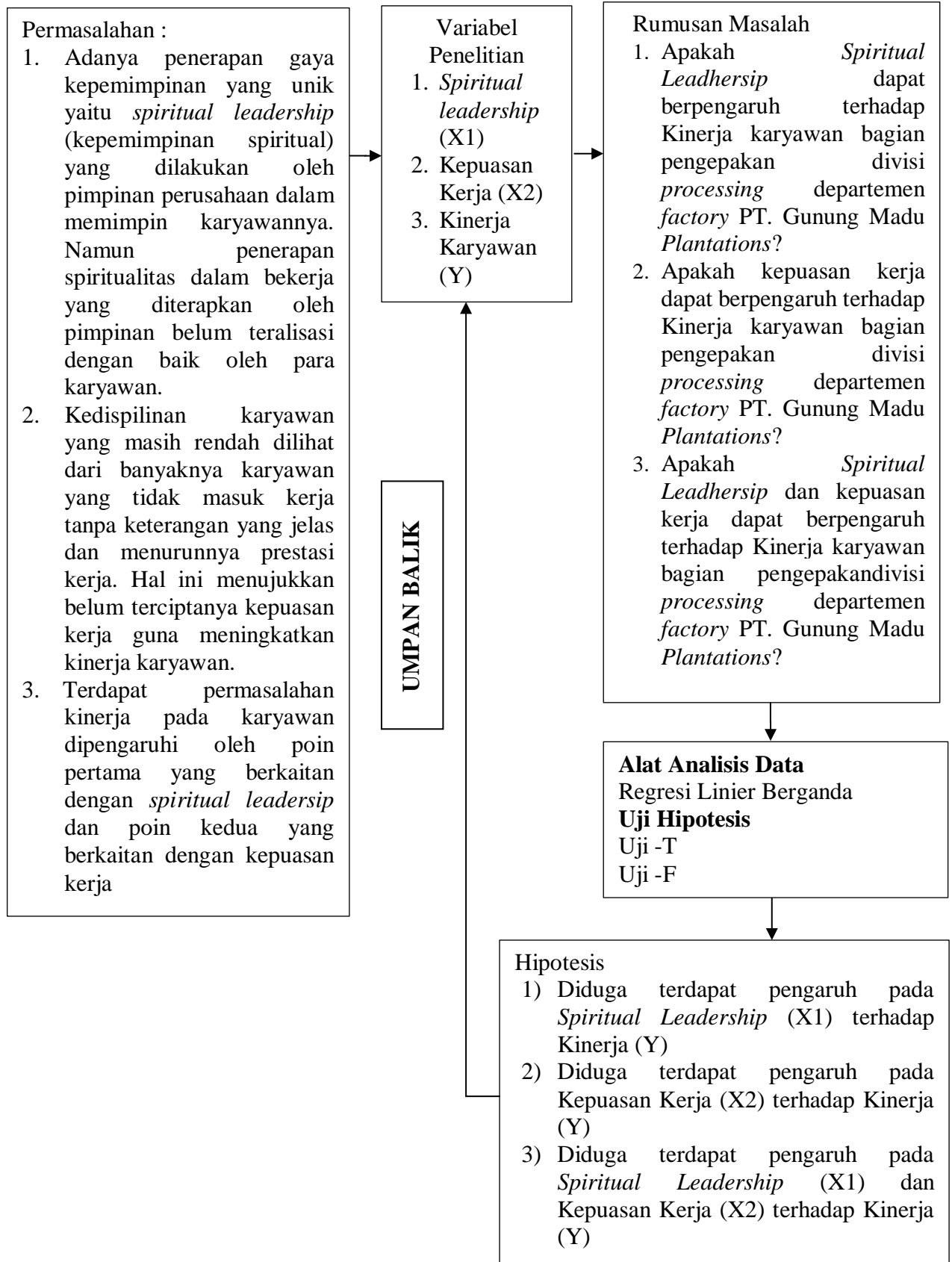
1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan,
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing,
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dan
4. tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Judul	Pengarang	Hasil
1	Pengaruh Spiritual Leadership Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Pawita Pratama	(Tanuwijaya, 2015)	Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa <i>Spiritual leadership</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama, dan <i>Spiritual leadership</i> dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama.
2	Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati	(Rahmawaty, 2016)	Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. Permata Sanimardani)	(Kiswoyo, Sugiharti, & Febiola, 2020)	Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa Variabel kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	The Effect Of Job Stress, Job Satisfaction And Organizational Commitment On Performance	(Isnaeni, Seotjipto, & Syihabudhin, 2020)	The results of testing the fourth hypothesis indicate that job satisfaction has a positive effect on performance can be supported empirically.
5	The Effect Of Spiritual Leadership And Work Ethic On Performance Through Job Satisfaction	(Yanner, Bernarto, & Wuisan, 2020)	The results of hypothesis testing indicate that there is a significant influence between spiritual leadership on performance.

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Pengembangan Hipotesis

Menurut (Suliyanto, 2018) hipotesis berasal dari dua kata, yaitu *hypo* yang memiliki arti lemah, atau kurang. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis berarti pernyataan yang lemah yang masih perlu di uji kebenarannya.

2.6.1 Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Tobroni (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Isnaeni, Seotjipto, & Syihabudhin, 2020) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan

H1 : *Spiritual Leadership* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengepakan Divisi *Processing* Departemen *Factory* PT. Gunung Madu *Plantations*

2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang ditunjukkan oleh karyawan dalam bekerja (Hatta dan Rachbini, 2015)

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawaty, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan

H2 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengepakan Divisi *Processing* Departemen *Factory* PT. Gunung Madu *Plantations*

2.6.3 Pengaruh *Spiritual Leadership* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tobroni (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan. Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai *core belief*, *core values* dan *filosofi* dalam perilaku kepemimpinannya.

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan edisi revisi (2016:202) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Apabila suatu karyawan cenderung memiliki kepuasan kerja yang baik pada dirinya, maka pekerjaan yang mereka lakukan menjadi lebih baik serta kinerja yang dilakukan menjadi efektif apabila karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung rendah maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan bisa efektif bahkan menurunkan kinerja karyawan. Begitu pula ketika menerapkan kepemimpinan berbasis spiritualitas (*spiritual leadership*) kepada karyawan maka kinerja karyawan menjadi efektif.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Tanuwijaya, 2015) penelitian tersebut memberikan hasil atas penelitiannya *spiritual leadership* dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan

H3 : *Spiritual Leadership* Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengepakan Divisi *Processing* Departemen *Factory* PT. Gunung Madu *Plantations*

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk tujuan tertentu. Peneliti ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut (Suliyanto, 2018) jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang di dasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan bilangan. Metode pada penelitian ini adalah metode asosiatif kausal. Metode asosiatif kausal menurut (Suliyanto, 2018) merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan menguji pengaruh antara *variabel independen* (variabel bebas) yaitu *Spiritual Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap *variabel dependen* (variabel terikat) terhadap Kinerja Karyawan

3.2 Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah data primer dan data skunder.

3.2.1 Data Primer

Menurut (Suliyanto, 2018) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis langsung dari sumber pertama. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keinginan berpindah yang dilihat dari seberapa sering dia terlibat dengan pekerjaannya dan komitmen organisasional. Sehingga data primer dalam penelitian diperoleh dari kuesioner yang di bagikan kepada Karyawan Bagian Pengepakan Divisi *Processing* Departemen *Factory* PT. Gunung Madu *Plantations*

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Suliyanto, 2018) data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari subjek penelitian, data sekunder dalam penelitian ini antara lain mencakup data Karyawan Bagian Pengepakan Divisi *Processing Departemen Factory PT. Gunung Madu Plantations*

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara memperoleh data penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

3.3.2 Menurut (Suliyanto, 2018) Penelitian Perpustakaan (*Library Research*) merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan bahan-bahan karya tulis atau bahan kepustakaan (literatur) termasuk hasil-hasil penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini menggunakan jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang berhubungan dengan *Spiritual Leadership*, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

3.3.3 Penelitian Lapangan (*Field Reasearch*)

Menurut (Suliyanto, 2018) Penelitian Lapangan (*field reasearch*) merupakan penelitian yang langsung dilakukan dilapangan, sehingga diperoleh kondisi nyata yang sesungguhnya dilapangan. Dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisisioner penelitian. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

Table 3.1
Interpretasi Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3

Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sudaryono, 2018)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Suliyanto, 2018) Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* yang mana jumlah keseluruhan karyawannya adalah 150 karyawan.

Tabel 3.2
Data Jumlah Karyawan Bagian Pengepakan Divisi *Processing*
Departemen *Factory* PT. Gunung Madu *Plantations*

Jabatan	Jumlah Karyawan
Karyawan Tetap Bagian Pengepakan	50
Karyawan Harian Tetap Bagian Pengepakan	100
Total Karyawan	150

Sumber : PT. Gunung Madu *Plantations* 2021

3.4.2 Sampel

Menurut (Suliyanto, 2018) sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non *probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Menurut (Suliyanto, 2018) non *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana tiap anggota populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sedangkan *purposive sampling* yaitu metode pemilihan sampel dengan berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu, ini dimaksudkan agar

dapat memberikan informasi yang maksimal (Suliyanto, 2018). Dalam penelitian ini kriteria yang peneliti tetapkan untuk dijadikan sebagai sampel yaitu karyawan yang sudah bekerja minimal selama 3 tahun, dan hubungan antara perusahaan dengan karyawan tertuang dalam surat perjanjian kerja. Dan setelah di teliti, kriteria tersebut diatas dimiliki oleh karyawan tetap. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* yang berjumlah 50 orang pekerja.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Variabel Independen

Menurut (Suliyanto, 2018) *variabel independen* (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Spiritual Leadership* (X1), Kepuasan Kerja (X2)

3.5.2 Variabel Dependen

Menurut (Suliyanto, 2018) *variabel dependen* (variabel terikat) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas. Variabel pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah:

**3.3 Tabel
Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Spiritual Leadership</i> (X1)	Fry (2008) menegaskan bahwa <i>spiritual leadership</i> sebagai sebuah nilai, sikap dan perilaku pemimpin strategi yang diperlukan dalam upaya memotivasi diri sendiri maupun orang lain melalui calling and membership, sehingga terbentuk perasaan sejahtera secara spiritual.	Kepemimpinan spiritual (<i>spiritual leadership</i>) merupakan kepemimpinan yang mencerminkan sebuah nilai, sikap dan perilaku yang mampu membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan orang lain melalui implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan.	Vision Altruistik Love Hope/ Faith	<i>Likers</i>
Kepuasan kerja (X2)	Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan edisi revisi (2016:202) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam	Sikap yang dihasilkan oleh seorang karyawan pada suatu pekerjaan, berupa hasil atau dampak evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut	Menyenangi pekerjaan Mencintai Pekerjaan Moral kerja Kedisiplinan Prestasi kerja	<i>Likers</i>

	pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.			
Kinerja (Y)	Mangkunegara, (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kinerja dalam organisasi ialah jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya	Kualitas Kuantitas Pelaksanaan tugas Tanggung jawab	<i>Likers</i>

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut (Suliyanto, 2018) Suatu instrumen dikatakan valid jika terdapat kesesuaian antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya. Instrument penelitian berupa pertanyaan atau pernyataan disusun berdasarkan konstruk atau konsep, variabel, indikatornya. Validitas instrumen ditentukan dengan mengorelasi antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total.

Untuk mencari nilai korelasi menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* menggunakan SPSS. Pengujian validitas instrumen dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*). Kriteria pengujian :

1. Apabila probabilitas (Sig) < 0,05 (alpha) maka instrumen valid.
Apabila probabilitas (Sig) > 0,05 (alpha) maka instrumen tidak valid.
2. Ho : apabila r hitung > r tabel maka instrument valid
Ha : apabila r hitung < r tabel maka instrument tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut (Suliyanto, 2018) merupakan hasil penelitian yang mendapatkan hasil sama jika dilakukan penelitian berulang atau dilakukan pihak lain dengan metode yang sama.

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengelolaan yang dibantu oleh SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*) dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r. Uji realibilitas menggunakan *Alpha Cronbach*.

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi sebagai berikut:

Tabel 3.4 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Kriteria pengujian :

Apabila r hitung > r tabel maka instrument reliable

Apabila r hitung < r tabel maka instrument tidak reliable

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel untuk menguji apakah kita menggunakan data sampel yang diambil dari sejumlah populasi terlebih dahulu perlu diuji kenormalitasan sampel tersebut dengan rujukan apakah jumlah sampel tersebut sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *non parametric one sample kolmogorov smirnov* (KS)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal
 H_a : Data dari populasi yang berdistribusi tidak normal
2. Apabila (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima (Normal)
Apabila (Sig) < 0,05 maka H_a ditolak (Tidak Normal)
3. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SPSS (*statistical Program and Service Solution seri 23*)

3.8.2 Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul "Korelasi antara", "Hubungan antara", atau "Pengaruh antara", uji linearitas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS

(*Statistical Program and Service Solution seri 23*) dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian:

1. Ho: model regresi berbentuk linier
Ha: model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*) Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.3 Uji Multikolenieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat multikolinier dengan menggunakan model regresi. Analisis uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur (1-R²) disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service seri 23*).

Prosedur Pengujian :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada antara *Spiritual Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = *Spiritual Leadership*

X2 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

e = Variabel Pengganggu

3.10 Pengujian Hipotesis

Penelitian akan menggunakan pengujian hipotesis berupa uji t dan uji f. Yang dimana uji t dan uji f sebagai berikut :

3.10.1 Uji Parsial (Uji-T)

Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel bebas mana yang lebih berpengaruh diantara kedua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Rumusan hipotesis :

1. *Spiritual Leadership* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengepakan Divisi *Processing* Departemen *Factory* PT. Gunung Madu *Plantations*

Ha : Terdapat pengaruh antara *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengepakan Divisi *Processing* Departemen *Factory* PT. Gunung Madu *Plantations*

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengepakan Divisi *Processing* Departemen *Factory* PT. Gunung Madu *Plantations*

Ha : Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengepakan Divisi *Processing* Departemen *Factory* PT. Gunung Madu *Plantations*

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

3.10.2 Uji Parsial (Uji-F)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1, X2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Pengelolaan data ini menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*).

Rumusan hipotesis :

Uji F : Pengaruh *Spiritual Leadership* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Ho : *Spiritual Leadership* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H1 : *Spiritual Leadership* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengujian :

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika Fhitung (sig) $\geq \alpha 0,05$ maka Ho diterima dan Ha di tolak
2. Jika Fhitung (sig) $< \alpha 0,05$ maka Ho diterima dan Ha di tolak
3. Menentukan simpulan dan hasil dari uji hipotesis.

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 jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	42	84.0%
2	Perempuan	8	16.0%
Total		50	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah responden tertinggi yaitu jenis kelamin laki-laki artinya karyawan tetap bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang dengan persentase 84.0 % sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang dengan persentase 16.0%.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1	<20	0	0 %
2	21-29	4	8,0 %
3	30-39	21	42,0 %
4	40-49	23	46,0 %
5	50-59	2	4,0 %
Total		50	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan tetap bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* yang paling banyak berusia 40-49 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 46.0%.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	0	0 %
2	SMA	34	68,0%
3	Diploma	10	20,0%
4	S1	6	12,0%
Total		50	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat bahwa karyawan tetap bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*

pendidikan terakhir didominasi oleh SMA sebanyak 34 orang dengan persentase 68%

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1	< 3 Tahun	0	0 %
2	3-5 Tahun	6	12,0 %
3	5-8 Tahun	33	66,0 %
4	> 8 Tahun	11	22,0 %

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama bekerja dapat dilihat bahwa karyawan tetap bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan lama bekerja 5-8 tahun sebanyak 33 orang atau 66.0 %

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu, *Spiritual Leadership* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2). Dan variabel dependen yaitu, Kinerja Karyawan (Y) pada bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*), dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel *Spiritual Leadership* (X₁)

No	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Vision</i>											
1	Pimpinan memberikan visi, misi yang jelas dalam pencapaian tujuan perusahaan	15	30,0	15	0,0	15	30,0	5	10,0	0	0,0
2	Pimpinan selalu mengarahkan bekerja dengan baik dan ikhlas	10	20,0	17	34,0	19	38,0	4	8,0	0	0,0
<i>Altruistic Love</i>											
3	Pimpinan mengarahkan bekerja dengan amanah, jujur, dan tanggung jawab	25	50,0	11	22,0	9	18,0	5	10,0	0	0,0
4	Pimpinan menjaga hubungan yang harmonis dengan para karyawan	14	26,0	19	38,0	13	26,0	5	10,0	0	0,0
<i>Hope/Faith</i>											
5	Pimpinan selalu menasehati karyawan jika terjadi masalah dalam pekerjaan	10	20,0	19	38,0	18	36,0	3	6,0	0	0,0
6	Pimpinan memberikan harapan akan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan	11	22,0	19	38,0	11	22,0	9	18,0	0	0,0
7	Pimpinan saya mampu memberikan motivasi serta arahan dan tujuan yang jelas	13	26,0	20	40,0	10	20,0	7	14,0	0	0,0
8	Pimpinan berusaha menimbulkan kepercayaan karyawan serta konsistensi terhadap peraturan dalam bekerja	12	24,0	17	34,0	15	30,0	6	12,0	0	0,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

Berdasarkan dari data pada tabel 4.4 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel *Spiritual Leadership* (X_1), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan tetap bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* terdapat pada item pernyataan 3 (Pimpinan mengarahkan bekerja dengan amanah, jujur, dan tanggung jawab), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 25 responden atau 50,0%, yang menyatakan “Setuju” sebanyak 11 responden atau 22,0%, yang menyatakan “Netral” sebanyak 9 responden atau 18,0%, dan yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 5 responden atau 10,0%. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7

Tabel 4.6
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N(3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Menyenangi pekerjaan											
1	Karyawan sangat menyukai pekerjaan dan jabatan yang ditentukan	13	26,0	16	32,0	17	34,0	4	8,0	0	0,0
2	Karyawan selalu belajar hal baru dalam bekerja meskipun diluar kemampuan	8	16,0	19	38,0	18	36,0	5	10,0	0	0,0
Mencintai pekerjaan											
3	Karyawan akan dengan senang hati mengerjakan tugas yang sulit sekalipun	13	26,0	19	38,0	13	26,0	5	10,0	0	0,0
4	Karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja	25	50,0	11	22,0	7	14,0	7	14,0	0	0,0
Moral kerja											

5	Karyawan bekerja dengan baik bukan hanya semata mata karena imbalan yang diberikan	11	22,0	18	36,0	18	36,0	3	6,0	0	0,0
6	Karyawan selalu bekerja dengan ikhlas tanpa merasa terbebani	9	18,0	17	34,0	10	20,0	9	18,0	5	10,0
Kedisiplinan											
7	Karyawan selalu mentaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	12	24,0	18	36,0	9	18,0	6	12,0	5	10,0
8	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berdasarkan prosedur yang ditetapkan perusahaan	11	22,0	16	32,0	15	30,0	6	12,0	2	4,0
Prestasi Kerja											
9	Pekerjaan yang dibebankan selalu selesai dengan hasil yang maksimal	13	26,0	15	30,0	11	22,0	4	8,0	7	14,0
10	Karyawan mampu bekerja sama dengan tim sesuai bidang tugas yang telah ditentukan	8	16,0	23	46,0	9	18,0	7	14,0	3	6,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

Berdasarkan dari data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Kepuasan Kerja (X_2), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan tetap bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*, terdapat pada item pernyataan 4 (Saya merasa nyaman dan betah dalam bekerja), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 25 responden atau 50,0%, yang menyatakan “Setuju” sebanyak 11 responden atau 22,0%, yang menyatakan “Netral” sebanyak 7 responden atau 14,0%, dan yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 7 responden atau 14,0%. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas											
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	13	26,0	14	28,0	17	34,0	5	10,0	1	2,0
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	8	16,0	19	38,0	19	38,0	4	8,0	0	0,0
Kuantitas											
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	13	26,0	20	40,0	11	22,0	4	8,0	2	4,0
4	Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	16	32,0	16	32,0	9	18,0	6	12,0	3	6,0
Pelaksanaan Tugas											
5	Karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah di lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	10	20,0	16	32,0	18	36,0	3	6,0	3	6,0
6	Karyawan memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan	11	22,0	18	36,0	11	22,0	9	18,0	1	2,0
Tanggung Jawab											
7	Karyawan mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai	21	42,0	11	22,0	10	20,0	8	16,0	0	0,0
8	Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	9	18,0	14	28,0	14	28,0	6	12,0	7	14,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

Berdasarkan dari data pada tabel 4.6 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel kinerja karyawan (Y) bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh

responden atau karyawan tetap bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* terdapat pada item pernyataan 7 (Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 21 responden atau 42,0%, yang menyatakan “Setuju” sebanyak 11 responden atau 22,0%, dan yang menyatakan “Netral” sebanyak 10 responden atau 20,0%, serta yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 8 atau 16,0%. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apabila disetiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kerelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidak nya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau karyawan tetap bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrument ini peneliti terlebih dahulu melakukan penyebaran 30 data kuesioner kepada responden, hal ini dilakukan untuk meminimalkan hasil kevaliditasan data dari pengujian yang dilakukan pada masing-masing variabel independen yaitu *Spiritual Leadership* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*). Dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel *Spiritual Leadership* (X_1)

Item Pernyataan	Rhitung	Rtable	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,667	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 2	0,719	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 3	0,591	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 4	0,826	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 5	0,671	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 6	0,628	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 7	0,725	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 8	0,698	0,361	rhitung >rtable	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

Berdasarkan dari data pada tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel *Spiritual Leadership* (X_1), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,826, pada item pernyataan nomor 4, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,591 pada item pernyataan nomor 3. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel *Spiritual Leadership* (X_1), bahwa dari semua 8 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 8.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel
Kepuasan Kerja (X_2)

Item Pernyataan	Rhitung	Rtable	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,673	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 2	0,687	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 3	0,830	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 4	0,511	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 5	0,715	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 6	0,568	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 7	0,650	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 8	0,610	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 9	0,670	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 10	0,521	0,361	rhitung >rtable	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

Berdasarkan dari data pada tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Kepuasan Kerja (X_2), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,830, pada item pernyataan nomor 3, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,511, pada item pernyataan nomor 4. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kepuasan Kerja (X_2), bahwa dari semua 8 item pernyataan dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan

data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 8.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Item Pernyataan	Rhitung	Rtable	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,689	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 2	0,682	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 3	0,756	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 4	0,718	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 5	0,574	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 6	0,636	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 7	0,664	0,361	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 8	0,428	0,361	rhitung >rtable	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

Berdasarkan dari data pada tabel 4.10 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,756, pada item pernyataan nomor 3, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,428, pada item pernyataan nomor 8. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kinerja Karyawan (Y), bahwa dari semua 8 item pernyataan dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 8.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai *alpha* atau nilai interpretasi nilai *r* seperti pada bab sebelumnya. Berdasarkan hasil nilai yang didapatkan pada masing-masing variabel independen yaitu *Spiritual Leadership* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2). Dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) di bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu Plantations, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*). Dari hasil pengujian data kuesioner jawaban 50 responden dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai koefisien seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Spiritual Leadership</i> (X_1)	0,841	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,832	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,788	Reliabel

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

Berdasarkan dari data pada tabel 4.11 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel *Spiritual Leadership* (X_1) sebesar 0,841, variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,832, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,788. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 9.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggungjawabkan. Untuk menguji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*).

Rumusan Hipotesis :

Ho : Data terdistribusi normal.

Ha : Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) $>$ 0,05 (α) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) $<$ 0,05 (α) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas :

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
<i>Spiritual leadership</i> (X1)	0.200	0,05	Normal
Kepuasan Kerja (X2)	0,200	0,05	Normal

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (KS) untuk variabel *Spiritual leadership* (X1) kepuasan kerja (X2) sebesar 0,200 lebih besar dari nilai alpha 0.05 sehingga disimpulkan bahwa Ho diterima dan data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk menguji linearitas dalam penelitian ini penelitian dengan

menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*). Berdasarkan hasil pengujian data uji linearitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Spiritual Leadership</i> (X ₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,229	0,05	Sig > 0,05	Linear
Kepuasan Kerja (X ₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,413	0,05	Sig > 0,05	Linear

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

Berdasarkan dari data pada tabel 4.13 diatas adalah hasil uji linieritas bahwa perhitungan anova meghasilkan nilai Sig. pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel *Spiritual Leadership* (X₁) diperoleh nilai Sig sebesar $0,229 > 0,05$ (Alpha), dan variabel Kepuasan Kerja (X₂) diperoleh nilai Sig sebesar $0,413 > 0,05$ (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu *Spiritual Leadership* (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 11.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan

nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity StatistiN		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
<i>Spiritual Leadership</i> (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,126	7,959	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,126	7,959	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.14 di atas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* di peroleh nilai VIF pada variabel *Spiritual Leadership* (X_1) sebesar $7,959 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0,126 > 0,1$, untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) nilai VIF sebesar $7,959 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0,126 > 0,1$. Maka data yang diperoleh dari 50 kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen. Hasil output data SPSS secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 12.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Spiritual Leadership* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dibagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*. Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*). Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta
 $b_{1,2}$ = Koefisien Regresi
 X_1 = *Spiritual Leadership*
 X_2 = Kepuasan Kerja
 et = Error trem / unsur kesalahan

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	6,491	3,251
<i>Spiritual Leadership</i> (X_1)	0,444	0,299
Kepuasan kerja(X_2)	0, 251	0,231

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

Berdasarkan dari data pada tabel 4.15 diatas adalah hasil nilai *Coefficients* dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 6,491 + 0,444 (X_1) + 0, 251 (X_2)$$

1. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai konstanta sebesar 6,491, satu satuan jika jumlah variabel *Spiritual Leadership* (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) tetap atau sama dengan nol (0).
2. Jika jumlah *Spiritual Leadership* (X_1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,444satu satuan.
3. Jika jumlah Kepuasan Kerja (X_2) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan berkurang sebesar 0, 251 satu satuan.

4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Dalam penelitian ini dilakukan peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel *Spiritual Leadership* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*), diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
<i>Spiritual Leadership</i> (X_1) dan Kepuasan Kerja(X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,721	0,520

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

Berdasarkan dari data pada tabel 4.16 diatas adalah diperoleh nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,721 %, nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat keeratan antara variabel independen terhadap variabel dependen sangat tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinan R^2 (Rsquare) sebesar 0,520, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel *Spiritual Leadership* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*, adalah sebesar 0,721, sedang sisanya 0,520%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh variabel independen secara individu (Parsial) dan (Simultan) terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis secara individu (Parsial) peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*), diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.17
Hasil Uji t (Secara Parsial)

Variabel	Thitung	Ttabel	Kondisi	Kesimpulan
<i>Spiritual Leadership</i> (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	7,039	1,6772	thitung > ttabel	Ho ditolak dan Ha diterima
Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	6,893	1,6772	thitung > ttabel	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

H1 : Pengaruh *Spiritual Leadership* (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan dari data pada tabel 4.17 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.039, untuk variabel *Spiritual Leadership* (X₁), sedangkan t_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan $df\ n-2$ (50-2=48) sebesar 1,6772. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($7,039 > 1,6772$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Spiritual Leadership* (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*.

H2 : Pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan dari data pada tabel 4.16 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,893 untuk variabel Kepuasan Kerja (X₂), sedangkan t_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan $df\ n-2$ (60-2=48) adalah 1,6772. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,893 > 1,6772$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*.

4.5.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel depeden dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Berdasarkan dari pengujian data kuesioner jawaban responden yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*), diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.18
Hasil Uji F (Secara Simultan)

Variabel	Fhitung	Ftabel	Kondisi	Kesimpulan
<i>Spiritual Leadership</i> (X ₁) dan Kepuasan Kerja (X ₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	25,454	3,20	Fhitung>Ftabel	Ho ditolak dan Ha diterima.

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

Berdasarkan dari data pada tabel 4.18 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 25,454 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha=0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($50-3=47$) yaitu sebesar 3,20. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($25,454 > 3,20$) Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Spiritual Leadership* (X₁) Dan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor *spiritual leadership* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*. Hal ini didukung oleh nilai t hitung *spiritual leadership* sebesar 7,039. *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan penerimaan informasi yang terjadi di bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*. *Spiritual Leadership* merupakan kepemimpinan yang membentuk *values, attitude, behavior* yang di butuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara *intrinsic motivation* sehingga menggapai

rasa spiritual survival (Lilik dan Agung dalam Thoyib dkk 2013). *Spiritual Leadership* telah memberikan harapan terhadap kinerja karyawan mengenai kebutuhan kebutuhan personil melalui kepekaan rohani yang mendalam terhadap segala sesuatu yang ada di sekitarnya seperti anggotanya, masyarakat, dan lingkungannya.

4.6.2 Pembahasan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kepuasan kerja sebesar 6,893. Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2016:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Dalam arti luas, kepuasan kerja adalah sikap yang positif yang ditunjukkan seorang karyawan meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

4.6.3 Pembahasan *Spiritual Leadership* (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor *spiritual leadership* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*. Hal ini didukung oleh nilai f hitung 25,454. *spiritual leadership* dan kepuasan kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya penurunan kinerja karyawan di bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka peneliti melakukan kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*.
3. *Spiritual Leadership* dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dalam penelian ini serta pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti kepada pihak manajemen bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan memberikan harapan akan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan indikator *Spiritual Leadership* yang berada dalam kategori tinggi berdasarkan kriteria penilaian tidak setuju. Maka dari itu, peneliti menyarankan Pimpinan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* hendaknya memberikan harapan akan imbalan atas kinerja yang bagus yang dihasilkan oleh para karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan serta mampu meningkatkan kinerjanya.

2. Pekerjaan yang karyawan kerjakan selalu selesai dengan hasil yang maksimal merupakan indikator Kepuasan Kerja yang berada dalam kategori tinggi berdasarkan kriteria penilaian sangat tidak setuju. Maka dari itu, peneliti menyarankan kepada pimpinan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* pemberian dukungan yang penuh pada setiap karyawan akan melahirkan kepercayaan diri, meningkatkan kemampuan dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.
3. Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan merupakan indikator Kinerja Karyawan yang berada dalam kategori tinggi berdasarkan kriteria penilaian sangat tidak setuju, oleh karena itu, peneliti menyarankan agar para karyawan bagian pengepakan divisi *processing* departemen *factory* PT. Gunung Madu *Plantations* dapat meningkatkan tanggung jawab untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya :
 - a. Diharapkan penelitian lebih lanjut mengenai *spiritual leadership* baik pada dimensi hubungan dengan klien ataupun lainnya akan dilakukan untuk memenuhi dan menambahkan ilmu dibidang manajemen.
 - b. Penelitian ini masih sangat terbatas variabel, yang digunakan hanya dua variabel sehingga yang diperoleh masih kurang. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperbanyak variabel agar kajiannya semakin banyak.
 - c. Untuk peneliti selanjutnya agar memiliki responden yang lebih banyak sehingga tidak keterbatasan responden, dan saat melakukan penelitian diharapkan memaksimalkan wawancara agar lebih tau apa saja yang kurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (1).
- Isnaeni, M. P., Seotjipto, B. E., & Syihabudhin. (2020). The Effect Of Spiritual Leadership And Work Ethic On Performance Through Job Satisfaction. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 21 (5).
- Kiswoyo, Sugiharti, & Febiola, E. M. (2020). Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Permata Sanimardani).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (2).
- Putri Anhar, R. D. (2020). Pengaruh Spiritual Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Padang. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8 (2).
- Rachmawan, P. T., & Nita, D. A. (2020). Kepemimpinan Spiritual dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 21 (2), 136-148.
- Rahmawaty, A. (2016). Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *Istishadia*, 9 (2).

- Riyanti, B., & Arif, P. P. (2019). Gaya Kepemimpinan Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Puskesmas. *ISEI Business & Management Review*, *III* (2).
- Rumangkit, S. (2016). Analisis Teori Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. *Gema*, *VIII* (2).
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1* (1).
- Subahri, B., & Hikmah, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan BMT Sidogiri. *Tanwirul Uqul*, *1* (1).
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Andi.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mix Method*. Tangerang : Andi.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* . Andi .
- Sumaeni, HR, S., & Damayanti, F. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Pondoh Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, *6* (1).
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *17* (1).
- Tanuwijaya, R. (2015). Pengaruh Spiritual Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Pawita Pratama. *Agora*, *3* (1).

Yanner, Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). The Effect Of Job Stress, Job Satisfaction And Organizational Commitment On Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7 (1).

Zuriana, & Rananda, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Education Research and Development*, 3 (1).

LAMPIRAN

Lampiran 1



KUESIONER PENELITIAN

No. Responden

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk keperluan skripsi yang berjudul **“PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN *KEPUASAN KERJA* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGEPAKAN DIVISI *PROCESSING* DEPARTEMEN *FACTORY* PT. GUNUNG MADU *PLANTATIONS*”**.

Bersama ini saya,

Nama : Anita Dwiya Putri
 NPM : 1712110125
 Email : adwiyaputri@gmail.com
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen IIB Darmajaya
 Dosen Pembimbing : Dr. Mieke Rahayu, MM

Memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir. Jawaban yang objektif akan sangat membantu penelitian ini. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 20 Tahun
 21-29 Tahun
 30-39 Tahun
 40-49 Tahun
 50-59 Tahun
4. Pendidikan terakhir : SMP
 SMA/SMK
 Diploma
 S1
 S2
5. Lama Bekerja : < 3 Tahun
 3-5 Tahun
 5-8 Tahun
 > 8 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
 - Sangat Setuju (SS) : 5
 - Setuju (S) : 4
 - Netral : 3
 - Tidak Setuju : 2
 - Sangat Tidak Setuju : 1

DAFTAR PERNYATAAN

A. *Spiritual Leadership* (Kepemimpinan Spiritual)

No	<i>Spiritual Leadership</i> (Kepemimpinan Spiritual)	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<i>Vision</i>						
1	Pimpinan memberikan visi, misi yang jelas dalam pencapaian tujuan perusahaan					
2	Pimpinan selalu mengarahkan bekerja dengan baik dan ikhlas					
<i>Altruistic Love</i>						
3	Pimpinan mengarahkan bekerja dengan amanah, jujur, dan tanggung jawab					
4	Pimpinan menjaga hubungan yang harmonis dengan para karyawan					
<i>Hope/Faith</i>						
5	Pimpinan selalu menasehati karyawan jika terjadi masalah dalam pekerjaan					
6	Pimpinan memberikan harapan akan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan					
7	Pimpinan saya mampu memberikan motivasi serta arahan dan tujuan yang jelas					
8	Pimpinan berusaha menimbulkan kepercayaan karyawan serta konsistensi terhadap peraturan dalam bekerja					

B. Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Menyenangi pekerjaan						
1	Karyawan sangat menyukai pekerjaan dan jabatan yang ditentukan					
2	Karyawan selalu belajar hal baru dalam bekerja meskipun diluar kemampuan					
Mencintai pekerjaan						
3	Karyawan akan dengan senang hati mengerjakan tugas yang sulit sekalipun					
4	Karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja					
Moral kerja						
5	Karyawan bekerja dengan baik bukan hanya semata mata karena imbalan yang diberikan					

6	Karyawan selalu bekerja dengan ikhlas tanpa merasa terbebani					
Kedisiplinan						
7	Karyawan selalu mentaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
8	Karyawan a menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berdasarkan prosedur yang ditetapkan perusahaan					
Prestasi Kerja						
9	Pekerjaan yang dibebankan selalu selesai dengan hasil yang maksimal					
10	Karyawan mampu bekerja sama dengan tim sesuai bidang tugas yang telah ditentukan					

C. Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan teliti					
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan					
Kuantitas						
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
Pelaksanaan Tugas						
5	Karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah di lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Karyawan memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang di lakukan					
Tanggung Jawab						
7	Karyawan mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai					
8	Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					

Lampiran 2

Hasil Jawaban Kuesioner

Variabel *Spiritual Leadership* (X₁)

X1_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10,0	10,0	10,0
	3	15	30,0	30,0	40,0
	4	15	30,0	30,0	70,0
	5	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8,0	8,0	8,0
	3	19	38,0	38,0	46,0
	4	17	34,0	34,0	80,0
	5	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10,0	10,0	10,0
	3	9	18,0	18,0	28,0
	4	11	22,0	22,0	50,0
	5	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10,0	10,0	10,0
	3	13	26,0	26,0	36,0
	4	19	38,0	38,0	74,0
	5	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6,0	6,0	6,0
	3	18	36,0	36,0	42,0
	4	19	38,0	38,0	80,0
	5	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	18,0	18,0	18,0
	3	11	22,0	22,0	40,0
	4	19	38,0	38,0	78,0
	5	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	14,0	14,0	14,0
	3	10	20,0	20,0	34,0
	4	20	40,0	40,0	74,0
	5	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1_P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12,0	12,0	12,0
	3	15	30,0	30,0	42,0
	4	17	34,0	34,0	76,0
	5	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Hasil Kuesioner Variabel

Kepuasan Kerja (X₂)

X2_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8,0	8,0	8,0
	3	17	34,0	34,0	42,0
	4	16	32,0	32,0	74,0
	5	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10,0	10,0	10,0
	3	18	36,0	36,0	46,0
	4	19	38,0	38,0	84,0
	5	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10,0	10,0	10,0
	3	13	26,0	26,0	36,0
	4	19	38,0	38,0	74,0
	5	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	14,0	14,0	14,0
	3	7	14,0	14,0	28,0
	4	11	22,0	22,0	50,0
	5	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6,0	6,0	6,0
	3	18	36,0	36,0	42,0
	4	18	36,0	36,0	78,0
	5	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	10,0	10,0	10,0
	2	9	18,0	18,0	28,0
	3	10	20,0	20,0	48,0
	4	17	34,0	34,0	82,0
	5	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	10,0	10,0	10,0
	2	6	12,0	12,0	22,0
	3	9	18,0	18,0	40,0
	4	18	36,0	36,0	76,0
	5	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2_P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,0	4,0	4,0
	2	6	12,0	12,0	16,0
	3	15	30,0	30,0	46,0
	4	16	32,0	32,0	78,0
	5	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2_P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	14,0	14,0	14,0
2	4	8,0	8,0	22,0
3	11	22,0	22,0	44,0
4	15	30,0	30,0	74,0
5	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2_P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6,0	6,0	6,0
2	7	14,0	14,0	20,0
3	9	18,0	18,0	38,0
4	23	46,0	46,0	84,0
5	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Hasil Kuesioner Variabel**Kinerja Karyawan (Y)****YP1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2,0	2,0	2,0
2	5	10,0	10,0	12,0
3	17	34,0	34,0	46,0
4	14	28,0	28,0	74,0
5	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

YP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8,0	8,0	8,0
	3	19	38,0	38,0	46,0
	4	19	38,0	38,0	84,0
	5	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

YP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,0	4,0	4,0
	2	4	8,0	8,0	12,0
	3	11	22,0	22,0	34,0
	4	20	40,0	40,0	74,0
	5	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

YP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6,0	6,0	6,0
	2	6	12,0	12,0	18,0
	3	9	18,0	18,0	36,0
	4	16	32,0	32,0	68,0
	5	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

YP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6,0	6,0	6,0
	2	3	6,0	6,0	12,0
	3	18	36,0	36,0	48,0
	4	16	32,0	32,0	80,0
	5	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

YP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	9	18,0	18,0	20,0
	3	11	22,0	22,0	42,0
	4	18	36,0	36,0	78,0
	5	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

YP7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	16,0	16,0	16,0
	3	10	20,0	20,0	36,0
	4	11	22,0	22,0	58,0
	5	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

YP8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	14,0	14,0	14,0
	2	6	12,0	12,0	26,0
	3	14	28,0	28,0	54,0
	4	14	28,0	28,0	82,0
	5	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 3**Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin****jenis_kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	42	84,0	84,0	84,0
Perempuan	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 4**Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Usia****Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-29	4	8,0	8,0	8,0
30-39	21	42,0	42,0	50,0
40-49	23	46,0	46,0	96,0
50-59	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 5**Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan****Pendidikan terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	34	68,0	68,0	68,0
Diploma	10	20,0	20,0	88,0
S1	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

25	4	4	5	4	4	3	4	4	32
26	3	3	5	3	3	4	4	3	28
27	4	4	5	4	4	3	4	4	32
28	3	3	4	3	3	3	3	3	25
29	5	5	4	5	5	3	5	5	37
30	3	3	5	4	3	4	4	3	29
31	3	4	5	4	3	4	4	5	32
32	2	2	3	3	5	3	4	4	26
33	2	2	4	5	5	2	3	4	27
34	3	3	3	3	3	3	4	3	25
35	4	4	5	4	4	5	4	5	35
36	5	5	3	5	5	3	5	3	34
37	4	4	5	4	4	5	5	5	36
38	3	3	2	4	3	2	4	2	23
39	4	4	4	5	4	4	4	3	32
40	3	3	4	3	3	4	2	4	26
41	4	4	5	4	4	5	4	5	35
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	3	4	3	2	4	2	2	4	24
44	2	3	2	2	4	2	3	3	21
45	4	4	5	4	4	5	2	5	33
46	3	3	4	3	3	4	4	4	28
47	3	3	5	3	3	5	2	5	29
48	4	4	3	4	4	3	5	3	30
49	3	3	4	3	3	4	5	4	29
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

X2P 1	X2P 2	X2P 3	X2P 4	X2P 5	X2P 6	X2P 7	X2P 8	X2P 9	X2P1 0	Total_ X2
5	4	5	5	3	4	5	5	3	4	43
5	3	5	2	5	5	3	2	5	5	40
5	2	5	5	5	4	5	2	5	4	42
4	3	3	5	3	1	3	3	4	5	34
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	35
5	3	5	5	3	2	4	3	5	2	37
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	Total_Y
3	4	4	4	3	4	5	5	32
2	2	3	4	5	3	3	4	26
2	2	5	3	5	2	4	4	27
3	3	3	4	3	3	3	3	25
5	4	4	4	4	5	5	5	36
5	5	5	5	5	3	3	1	32
4	4	4	5	4	5	5	5	36
3	3	4	4	3	2	2	2	23
4	4	5	4	4	4	4	3	32
3	3	3	2	3	4	4	4	26
4	4	4	4	4	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	2	2	4	2	3	4	24
2	3	2	3	4	2	2	3	21
4	4	4	2	4	5	5	1	29
3	3	3	4	3	4	4	4	28
3	3	3	2	3	5	5	5	29
4	4	4	5	4	3	3	3	30
3	3	3	5	3	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	3	2	3	2	4	4	1	21
3	3	3	4	3	3	3	3	25
4	4	4	5	4	5	5	3	34
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	4	3	4	3	3	1	26
3	3	4	5	3	2	2	2	24
1	4	4	1	4	3	3	3	23
3	3	3	2	3	4	4	4	26
5	5	5	5	5	4	4	4	37
3	3	4	4	3	3	3	3	26
5	4	5	5	3	4	5	5	36
5	3	5	3	1	5	2	2	26
5	2	5	5	5	4	5	2	33
4	3	3	3	3	1	5	3	25
3	4	4	4	4	4	5	4	32

	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,047	,005	,614	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
YP4	Pearson Correlation	,521**	,427**	,661**	1	,354*	,233	,307*	,162	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,012	,103	,030	,262	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
YP5	Pearson Correlation	,259	,384**	,439**	,354*	1	,198	,298*	,067	,574**
	Sig. (2-tailed)	,070	,006	,001	,012		,168	,036	,645	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
YP6	Pearson Correlation	,393**	,351*	,282*	,233	,198	1	,479**	,321*	,636**
	Sig. (2-tailed)	,005	,012	,047	,103	,168		,000	,023	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
YP7	Pearson Correlation	,317*	,340*	,388**	,307*	,298*	,479**	1	,256	,664**
	Sig. (2-tailed)	,025	,016	,005	,030	,036	,000		,073	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
YP8	Pearson Correlation	,032	,103	,073	,162	,067	,321*	,256	1	,428**
	Sig. (2-tailed)	,827	,476	,614	,262	,645	,023	,073		,002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_Y	Pearson Correlation	,689**	,682**	,756**	,718**	,574**	,636**	,664**	,428**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel *Spiritual Leadership* (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	8

Lampiran 10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	3,91293072	3,93459550
Most Extreme Differences	Absolute	,057	,078
	Positive	,057	,059
	Negative	-,057	-,078
Test Statistic		,057	,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,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.

Lampiran 11

Hasil Uji Linieritas

Variabel *Spiritual Leadership* (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y *	Between	(Combined)	1128,030	20	56,402	4,100	,000
Total_X1	Groups	Linearity	775,603	1	775,603	56,379	,000
		Deviation from Linearity	352,427	19	18,549	1,348	,229
	Within Groups		398,950	29	13,757		
	Total		1526,980	49			

Hasil Uji Linieritas

Variabel Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y *	Between	(Combined)	1111,180	22	50,508	3,280	,002
Total_X2	Groups	Linearity	759,582	1	759,582	49,324	,000
		Deviation from Linearity	351,598	21	16,743	1,087	,413
	Within Groups		415,800	27	15,400		
	Total		1526,980	49			

Lampiran 12

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	6,491	3,251			
1 Spiritual Leadership	,444	,299	,423	,126	7,959
Kepuasan Kerja	,251	,231	,309	,126	7,959

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 13

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 ^a	,520	,498	3,956

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Spiritual Leadership

Lampiran 14

Hasil Uji t

Variabel *Spiritual Leadership* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,435	3,257		1,976	,054
1 Spiritual Leadership	,747	,106	,713	7,039	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variabel Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	8,249	3,066		
Kepuasan kerja	,571	,083	,705	6,893	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 15

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	793,969	2	396,985	25,454	,000 ^b
Residual	733,011	47	15,596		
Total	1526,980	49			

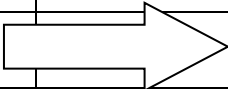
a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Lampiran 16

R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249

7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28		0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079

61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430

88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 17

T Tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678

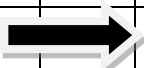
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48			1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890

86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Lampiran 18

F Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27

19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48		3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88

50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79

82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78