

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Annisa Nur. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Al Amin, M. (2017). Klasifikasi Kelompok Umur Manusia Berdasarkan Analisis Dimensi Fraktal Box Counting Dari Citra Wajah Dengan Deteksi Tepi Canny. *MATHunesa (Jurnal Ilmiah Matematika)*, 2(6).
- Alistraja Dison Silalahi and Reza Hanafi Lubis (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Melalui Spiritualitas Islam', *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 2(4).
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Jurnal of Management Inquiry*, 9,134-146.
- Asir, M., Yusuf, M. and Ardianto, R. (2022) 'Performance In The Company : A Review Literature Dampak Kompensasi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan : Review Literature', *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(November), pp. 3476–3482.
- Astika, R. (2021) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Maleo Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Baron, R.A & Greenberg, J. 1990. *Behaviours in Organization: Understanding and Managing The Human Side of Work*. 3rd ed. New York : Allyn Bacon
- Budiyanto, Eko dan Mochklas, Mochamad. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja*

(Pendekatan Riset. CV AA Rizky: Banten.

Choerudin, Achmad. (2014). The Relationship Between Spirituality And Work Attitude: A Empirical Study. International journal of management research And review/ April 2014/ Volume 4/Issue 4/Article No-3/455-463 ISSN: 2249-7196.

Damayanti, R., Hanafi, A. and Cahyadi, A. (2018) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)', *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, XV(2).

E Sureskiarti et. al. 2017. Pengaruh Penerapan Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Aisiyah Samarinda .

Fry, L.W. 2003." Toward a theory of spiritual leadership". The Leadership Quartely. Vol.64 No.6, pp. 6834727.

Garg, N. (2017). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. *Journal of Human Values*, 23(2), 129-147.

Gazi, M. A. I., Islam, M. A., Shaturaev, J., & Dhar, B. K. (2022). Effects of Job Satisfaction on Job Performance of Sugar Industrial Workers: Empirical Evidence from Bangladesh. *Sustainability*, 14(21), 14156.

Hamid, A. and Hazriyanto, H. (2019) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam', *Jurnal Benefita*, 4(2), p. 326. doi: 10.22216/jbe.v4i2.1877.

Hunsaker, W. D. (2019) 'Spiritual leadership and job burnout: Mediating effects of employee well-being and life satisfaction', *Management Science Letters*, pp. 1257–1268. doi: 10.5267/j.msl.2019.4.016.

- Jeanasis, Nadya. 2012. Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Melalui Kepuasan Pasien Terhadap Loyalitas (Studi Pada Rumah Sakit BMC Padang). Skripsi tidak diterbitkan. Padang Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
- Kalla. 2022. <https://kalla.co.id/id/tentang-kami/presdir-speech>. Diakses 28 Okt 2022.
- Khusnah, H. (2020) 'Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), pp. 17–23. doi: 10.30595/kompartemen.v17i1.2825.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26–42.
- Koernalis, I. (2021) 'Spiritualitas Tempat Kerja Sebagai Moderator Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)'
- Krishnakumar, S. and Neck, C.P., 2002. The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of managerial psychology*, 17 (3), 153–164.
- Kurniawati, Vivi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Umkm Roti Bolu di Magetan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Majid, A., Hakim, Adi L., dan Assadam E. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*. Vol. 5 No. 1.

- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: RemajaRosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafri dan Hubeis, Aida Vitalaya. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Marwan, M., Rajak, A. and Abubakar, M. R. (2019) 'The Effect of Spirituality in the Workplace and Quality of Work Life on Nurses Performance in Regional General Hospital dr. Chasan Boesoerie of North Maluku', *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), pp. 1–35. doi: 10.33369/insight.14.1.1-35.
- Mulianti, A. R. (2019) 'Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin', *Inovatif*, 1(1), pp. 59–82.
- Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J. & Ferguson.J. (2003) Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Management* Vol. 16 No.4, pp.426-447
- Mulianti, A. R. (2019). "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Spiritual di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karuawan Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin." *Inovatif* 1(1).
- Nugraha, Agung Eka. 2019. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Skripsi. Universitas Medan Area: Medan.
- Nurrohmat, A. and Lestari, R. (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), pp. 82–85. doi:

10.29313/jra.v1i2.419.

Pawar, B. S. (2009). Some of the recent organizational behavior concepts as precursors to workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 88(2), 245-261.

Robbins, et al. 2002. *Fundamentals of Management*, 4th Canadian Edition. Canada : Pearson Education Canada, Inc.

Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi (Organisasi Behavior)* Edisi 16. Jakarta: Salemba4

Rofiqi, Ach. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Spritual terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Yayasan Pesantren At-Taufiqiyah Sumenep*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim: Malang.

Rolland E. Fanggidae, Yuyus Suryana, Nuri Effendi, Hilmiana, 2015, *Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction*. *Procedia- Social and Behavioral Sciences* 219(2016) 639-646.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung

Siregar, A. J. and Rambe, M. F. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp. 293–309. doi: 10.36778/jesya.v5i1.604.

Sugiyono, Prof. Dr. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Penerbit Alfabeta

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung, Alfabeta
- Sukasah, S. R. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerjaterhadap Kepuasan Kerjakaryawan Pada Balai Besar Bahan Dan Barang Teknik (B4t) Bandung. Studi Manajemen. Bandung, Universitas Pasundan.
- Susanti, M. (2017) 'Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang Email ':, *Jurnal Psikomen*, 12(1), pp. 1–7.
- Sutrisno, Edy (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenada Media Group
- Taufik, I. C. dan (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Spiritualitas Islami di Tempat Kerja', *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 18(3). doi: <https://doi.org/10.23960/jbm.v18i3.726>.
- Tulus MA. 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Violita Devi, (2018), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan".
- Wang, M., Guo, T., Ni, Y., Shang, S., & Tang, Z. (2019). The effect of spiritual leadership on employee effectiveness: An intrinsic motivation perspective. *Frontiers in psychology*, 9, 2627.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2009 Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat
- Yahya Thamrin. 2018. The Emerging Workforce of International University

Student Workers: Injury Experience in an Australian University. Published
online 2018 Mar 6

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pengisian kuesioner dilakukan oleh karyawan PT. Bumi Jasa Utama
2. Sebelum menjawab kuesioner, mohon lengkapi identitas responden dengan mengisikan nama, jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir.
3. Untuk menjawab kuisisioner, beritanda checklist (√) pada kolom SS, S, TS, STS yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut :
 - S : Sering
 - KK : Kadang-kadang
 - J : Jarang
 - TP : Tidak Pernah
4. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, setiap pernyataan hanya boleh diisikan satu jawaban.
5. Tidak ada jawaban yang salah. Mohon usahakan agar menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan tinggi sehingga tidak mengosongkan satu pun jawaban

B. IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

dan isi dengan jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu, Saudara/sdri

1.	Nama	
2.	Jenis Kelamin	
3.	Usia	
4.	Pendidikan Terakhir	
5	Status	
6.	Lama Bekerja	

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

Catatan : Yang dirasakan 6 Bulan Terahir

SPIRITUAL DI TEMPAT KERJA

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		S	KK	J	TP
1	Saya merasa nyaman sehingga dapat menggunakan bakat dan telenta pribadi				
2	Saya merasa spirit yang di bangkitkan oleh pekerjaan				
3	Saya merasa bahwa pekerjaan berhubungan dengan hal yang penting dalam hidup				
4	Saya melihat hubungan antara pekerjaan dengan hal-hal baik secara sosoal				
5	Saya memahami makna pribadi (Belajar dan Berkembang) yang di berikan oleh pekerjaan				
6	Lingkungan kerja membuat seseorang menyukai pekerjaan				
7	Saya merasa adanya masa depan yang lebih baik bersama rekan kerja				
8	Saya merasa sebagai bagian dari komunitas				
9	Saya percaya bahwa rekan kerja saling mendukung				
10	Saya merasa bebas mengeskpresikan pendapat				
11	Saya merasa bahwa karyawan terhubung dengan tujuan bersama dalam pekerjaan				
12	Saya percaya bahwa karyawan saling peduli				
13	Saya merasa sebagai satu keluarga				
14	Saya merasa sejalan dengan nilai-nilai organisasi				

15	Saya merasakan bahwa organisasi peduli pada kaum yang kesisahan				
16	Saya merasa bahwa organisasi memberi perhatian pada sema karyawan				
17	Saya merasa bahwa organisasi memiliki hati nurani yang tertuang dalam tujuan dan pengelolaan organisasi				
18	Saya merasa tergerak dengan tujuan-tujuan organisasi				
19	Saya merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesehatan karyawan				
20	Saya merasa bahwa organisasi peduli pada kehidupan spiritual karyawan				

KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		S	KK	J	TP
1	Saya merasa Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya				
2	Saya merasa Gaji saya sesuai dengan job desc (tanggung jawab) yang saya pikul				
3	Saya merasa Tunjangan yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan kinerja yang saya hasilkan				
4	Merasa Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keinginan saya.				
5	Merasa Saya melakukan pekerjaan yang sesuai kemampuan saya				
6	Saya merasa Orang-orang di sekitar saya mendukung saya dengan pekerjaan saya saat ini				
7	Saya merasa Karir saya sulit berkembang di perusahaan ini				
8	Saya merasa Karyawan yang melakukan tugasnya dengan baik mendapatkan kenaikan posisi				
9	Saya merasa Perusahaan memberikan kesempatan kenaikan posisi kepada karyawan				
10	Saya merasa Kenaikan posisi diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang sesuai dengan ketentuan perusahaan				

11	Saya merasa Rekan kerja saya memberikan dukungan dalam melakukan pekerjaan.				
12	Saya merasa Rekan saya dapat dipercaya dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya				
13	Saya merasa Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya				
14	Saya merasa terdapat konflik antar karyawan yang terjadi ditempat saya bekerja				
15	Saya merasa Atasan saya memberikan dukungan kepada saya				
16	Saya merasa Atasan saya tidak mengekang dalam pekerjaan di perusahaan.				
17	Saya merasa Atasan saya memperlakukan karyawan secara proporsional sesuai dengan posisi karyawan				

Catatan : Yang dirasakan 6 Bulan Terakhir

KINERJA

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		S	KK	J	TP
1	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan				
2	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan				
3	Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan				
4	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan				
5	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan				
6	Saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar menguasai seluruh bagian departemen produksi dan dapat meningkatkan mutu kinerja				

Catatan : Yang dirasakan 6 Bulan Terakhir

KEPEMIMPINAN SPIRITUAL

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		S	KK	J	TP
1	Perusahaan benar-benar peduli terhadap karyawan				
2	Perusahaan selalu mengusahaakan yang terbaik untuk karyawan				
3	Perusahaan dapat dipercaya dan setia kepada karyawan				
4	Para pemimpin mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan				
5	Perusahaan memberikan hukuman yang adil				
6	Pemimpin perusahaan jujur tanpa kebanggaan palsu				
7	Pemimpin memiliki keberanian untuk berdiri dan melindungi karyawan				
8	Saya mengerti dan saya berkomitmen untuk Visi Perusahaan				
9	Perusahaan memilki visi untuk mendorong potensi saya				
10	Perusahaan menginspirasi saya untuk lebih baik lagi				
11	Percaya bahwa perusahaan berguna untuk karyawan				

12	Visi perusahaan jelas dan menarik bagi saya				
13	Saya bersedia melakukan apapun untuk perusahaan				
14	Saya bersedia mengerahkan usaha ekstra untuk perusahaan				
15	Saya selalu melakukan yang terbaik dalam pekerjaan untuk memajukan perusahaan				
16	Saya menetapkan tujuan untuk pekerjaan karena saya memiliki harapan terhadap perusahaan				
17	Saya menunjukkan harapan saya pada perusahaan dengan melakukan segala sesuatu yang bisa untuk mencapai keberhasilan bersama				

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian dari Fakultas

	KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN RISET DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS HASANUDDIN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT	
Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 505050, 515-005, Fax (0411) 588013. Email: dekanfomunhas@gmail.com, website www.fkm.unhas.ac.id		
Nomor	: 13692/UN4.14/PT.01.04/2022	14 November 2022
Lamp.	: -	
H a l	: Permohonan Izin Penelitian	
Kepada	: HRD Manager PT. Bumi Jasa Utama Makassar	
Yth.	: Di- Tempat	
Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Magister Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang tersebut di bawah ini :		
Nama	: FARADIBA	
Nomor Pokok	: K032202016	
Program Studi	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja	
Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Spritual Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Bumi Jasa Utama Makassar".		
Pembimbing	: 1. Prof. Dr. Atjo Wakhyu SKM, M.Kes (Ketua) 2. Prof. Yahya Thamrin, SKM, M.Kes., MOHS., Ph.D (Anggota)	
Waktu Penelitian	: November – Desember 2022	
Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi izin kepada yang bersangkutan.		
Atas perhatian dan kerjasama Saudara disampaikan terima kasih.		
 Prof. Sukri Paluhari, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D NIP.49720529 200112 1 001		
Tembusan Kepada Yth.:		
1. Para Wakil Dekan FKM-UNHAS		
2. Kasubag. Pendidikan FKM-UNHAS		
3. Peringgal		
		

Lampiran 3. Surat Balasan dari Perusahaan



No. : 633/BJU-HCS/HO/XI/2022

Makassar, 28 November 2022

Kepada Yth:
Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
(Dekan FKM-UNHAS)
Di
Tempat

PT. Bumi Jasa Utama
Perintis Kemendakun KM 10 No.24
Kulurahan Poi, Kecamatan Owingkanaya
Makassar 90241, Indonesia
T (02 411) 851 842

Hal : Konfirmasi Permohonan Izin Peneleitian

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat yang kami terima perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa kami menerima mahasiswi Bapak untuk melaksanakan peneleitian di perusahaan kami, sebagai salah satu program dalam rangka menyelesaikan tesis (tugas akhir) mahasiswi tersebut. Adapun nama mahasiswi yang kami terima untuk melakukan penelitian, yaitu:

Nama Mahasiswa(a)	NIM	Program Studi	Judul Penelitian
Faradiba	8032202026	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Pengaruh Spritualitas di Tempat Kerja dan Spritual Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Bumi Jasa Utama Makassar

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di lokasi Head Office PT. Bumi Jasa Utama sebanyak kurang lebih 70 orang, dengan menggunakan kuesioner sebagai media penelitiannya.

Demikian surat ini disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT Bumi Jasa Utama,
Head Office,


ANDYA PRAMITA SARI
HCBP, GA, & HSE Manager

Lampiran 4. Surat Persetujuan Kode Etik



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jln. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658,
E-mail : fk.m.unhas@gmail.com, website: <https://fk.m.unhas.ac.id/>

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor : **14099/UN4.14.1/TP.01.02/2022**

Tanggal : 25 November 2022

Dengan ini Menyatakan bahwa Protokol dan Dokumen yang Berhubungan dengan Protokol berikut ini telah mendapatkan Persetujuan Etik :

No. Protokol	221122062338	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Faradiba	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Pengaruh Spiritualitas di Tempat kerja dan Spiritual Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Bumi Jasa Utama Makassar		
No. Versi Protokol	1	Tanggal Versi	22 November 2022
No. Versi PSP	1	Tanggal Versi	22 November 2022
Tempat Penelitian	PT Bumi Jasa Utama Makassar		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input checked="" type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku 25 November 2022 Sampai 25 November 2023	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof.dr. Veni Hadju, M.Sc, Ph.D	Tanda tangan	 25 November 2022
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Dr. Wahiduddin, SKM, M.Kes	Tanda tangan	 25 November 2022

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Amandemen Protokol untuk persetujuan sebelum di implementasikan
2. Menyerahkan Laporan SAE ke Komisi Etik dalam 24 Jam dan dilengkapi dalam 7 hari dan Laporan SUSAR dalam 72 Jam setelah Peneliti Utama menerima laporan
3. Menyerahkan Laporan Kemajuan (progress report) setiap 6 bulan untuk penelitian resiko tinggi dan setiap setahun untuk penelitian resiko rendah
4. Menyerahkan laporan akhir setelah Penelitian berakhir
5. Melaporkan penyimpangan dari protokol yang disetujui (protocol deviation/violation)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditentukan



Lampiran 5. Hasil Analisis Data

KUESIONER SPRITUAL

Uji Validitas

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	Total
X1 Pearson Correlation	1	.315	.899**	.371 ⁺	.180	.359	.493**	.317	.528**	.421 ⁺	.344	.286	.397 ⁺	.096	.441 ⁺	.361 ⁺	.447 ⁺	.170	.011	.381 ⁺	.643**
Sig. (2-tailed)		.090	.000	.043	.342	.052	.006	.088	.003	.021	.063	.125	.030	.614	.015	.050	.013	.370	.953	.038	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2 Pearson Correlation	.315	1	.342	.450 ⁺	.557**	.086	.464**	.540**	.554**	.215	.005	.308	.512**	.523**	.326	.187	.055	.164	.187	.347	.639**
Sig. (2-tailed)	.090		.064	.012	.001	.651	.010	.002	.001	.253	.978	.098	.004	.003	.079	.321	.772	.387	.321	.060	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3 Pearson Correlation	.899**	.342	1	.430 ⁺	.179	.367 ⁺	.470**	.279	.463**	.403 ⁺	.327	.306	.400 ⁺	.000	.433 ⁺	.365 ⁺	.420 ⁺	.121	.079	.306	.588**
Sig. (2-tailed)	.000	.064		.018	.345	.046	.009	.136	.010	.027	.077	.100	.029	1.000	.017	.047	.021	.524	.679	.100	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4 Pearson Correlation	.371 ⁺	.450 ⁺	.430 ⁺	1	.484**	.305	.286	.367 ⁺	.589**	.286	.228	.475**	.681**	.497**	.419 ⁺	.354	.228	.398 ⁺	.335	.434 ⁺	.763**
Sig. (2-tailed)	.043	.012	.018		.007	.101	.125	.046	.001	.125	.225	.008	.000	.005	.021	.055	.226	.029	.070	.016	.000

X1 0	Pearson Correlation	.421 [*]	.215	.403 [*]	.286	-.032	.730 ^{**}	.431 [*]	.040	.152	1	.372 [*]	.352	.396 [*]	-.131	.000	-.221	.264	.263	-.162	.376 [*]	.426 [*]
	Sig. (2-tailed)	.021	.253	.027	.125	.865	.000	.017	.832	.423		.043	.056	.030	.489	1.000	.241	.158	.160	.393	.040	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 1	Pearson Correlation	.344	.005	.327	.228	-.109	.423 [*]	.451 [*]	.004	.242	.372 [*]	1	.439 [*]	.367 [*]	.128	.227	.179	.370 [*]	.456 [*]	.003	.134	.470 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.063	.978	.077	.225	.567	.020	.012	.982	.198	.043		.015	.046	.500	.228	.343	.044	.011	.987	.480	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 2	Pearson Correlation	.286	.308	.306	.475 ^{**}	.353	.314	.259	.482 ^{**}	.310	.352	.439 [*]	1	.727 ^{**}	.531 ^{**}	-.033	-.042	.108	.217	-.094	.277	.591 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.125	.098	.100	.008	.056	.091	.166	.007	.095	.056	.015		.000	.003	.862	.826	.569	.250	.621	.139	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 3	Pearson Correlation	.397 [*]	.512 ^{**}	.400 [*]	.681 ^{**}	.372 [*]	.340	.396 [*]	.337	.409 [*]	.396 [*]	.367 [*]	.727 ^{**}	1	.540 ^{**}	.311	.131	.145	.365 [*]	.125	.491 ^{**}	.748 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.030	.004	.029	.000	.043	.066	.030	.069	.025	.030	.046	.000		.002	.094	.489	.444	.047	.512	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 4	Pearson Correlation	.096	.523 ^{**}	.000	.497 ^{**}	.492 ^{**}	-.140	.107	.624 ^{**}	.552 ^{**}	-.131	.128	.531 ^{**}	.540 ^{**}	1	.064	.162	-.105	.355	.056	.480 ^{**}	.585 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.614	.003	1.000	.005	.006	.461	.572	.000	.002	.489	.500	.003	.002		.736	.392	.582	.055	.769	.007	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation		.441 [*]	.326	.433 [*]	.419 [*]	.193	.091	.175	-.169	.344	.000	.227	-.033	.311	.064	1	.672 ^{**}	.691 ^{**}	.079	.341	.022	.456 [*]

X1 5	Sig. (2-tailed) N	.015 30	.079 30	.017 30	.021 30	.306 30	.633 30	.356 30	.372 30	.063 30	1.000 30	.228 30	.862 30	.094 30	.736 30	.000 30	.000 30	.680 30	.065 30	.908 30	.011 30	
X1 6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.361 [*] .050 30	.187 .321 30	.365 [*] .047 30	.354 .055 30	.245 .193 30	-.057 .763 30	.110 .561 30	-.031 .873 30	.326 .079 30	-.221 .241 30	.179 .343 30	-.042 .826 30	.131 .489 30	.162 .392 30	.672 ^{**} .000 30	1 .000 30	.598 ^{**} .110 30	.298 .017 30	.431 [*] .884 30	.028 .022 30	.417 [*] .022 30
X1 7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.447 [*] .013 30	.055 .772 30	.420 [*] .021 30	.228 .226 30	.099 .603 30	.291 .119 30	.061 .749 30	-.208 .270 30	.280 .134 30	.264 .158 30	.370 [*] .044 30	.108 .569 30	.145 .444 30	-.105 .582 30	.691 ^{**} .000 30	.598 ^{**} .000 30	1 .286 30	.201 .034 30	.389 [*] .448 30	.144 .013 30	.446 [*] .013 30
X1 8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.170 .370 30	.164 .387 30	.121 .524 30	.398 [*] .029 30	.233 .215 30	.228 .225 30	.263 .160 30	.255 .174 30	.489 ^{**} .006 30	.263 .160 30	.456 [*] .011 30	.217 .250 30	.365 [*] .047 30	.355 .055 30	.079 .680 30	.298 .110 30	.201 .286 30	1 .031 30	.394 [*] .001 30	.566 ^{**} .001 30	.576 ^{**} .001 30
X1 9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.011 .953 30	.187 .321 30	.079 .679 30	.335 .070 30	.510 ^{**} .004 30	.012 .948 30	-.067 .726 30	.074 .699 30	.365 [*] .047 30	-.162 .393 30	.003 .987 30	-.094 .621 30	.125 .512 30	.056 .769 30	.341 .065 30	.431 [*] .017 30	.389 [*] .034 30	.394 [*] .031 30	1 .290 30	.200 .046 30	.368 [*] .046 30
X2 0	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.381 [*] .038	.347 .060	.306 .100	.434 [*] .016	.429 [*] .018	.249 .185	.253 .178	.488 ^{**} .006	.625 ^{**} .000	.376 [*] .040	.134 .480	.277 .139	.491 ^{**} .006	.480 ^{**} .007	.022 .908	.028 .884	.144 .448	.566 ^{**} .001	.200 .290	1 .000	.671 ^{**} .000

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Pearson Correlation	.643**	.639**	.588**	.763**	.611**	.398*	.496**	.560**	.811**	.426*	.470**	.591**	.748**	.585**	.456*	.417*	.446*	.576**	.368*	.671**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.030	.005	.001	.000	.019	.009	.001	.000	.001	.011	.022	.013	.001	.046	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	21

KUESIONER KEPUASAN

Uji Validitas

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	TOTAL
X1 Pearson Correlation	1	.725**	.266	.333	.146	.302	.124	.265	.291	.388*	.268	.509**	.426*	.435*	.284	.301	.109	.640**
Sig. (2-tailed)		.000	.155	.072	.441	.105	.513	.157	.118	.034	.153	.004	.019	.016	.129	.106	.565	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2 Pearson Correlation	.725**	1	.204	.231	.577**	.222	.229	.499**	.000	.452*	.501**	.505**	.707**	.336	.321	.414*	.531**	.717**
Sig. (2-tailed)	.000		.279	.219	.001	.239	.223	.005	1.000	.012	.005	.004	.000	.070	.084	.023	.003	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3 Pearson Correlation	.266	.204	1	.035	.047	.066	-.037	.071	.115	.301	.140	.288	.394*	-.023	.798**	.344	.115	.362*
Sig. (2-tailed)	.155	.279		.856	.807	.727	.844	.710	.545	.106	.461	.123	.031	.903	.000	.063	.545	.049
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4 Pearson Correlation	.333	.231	.035	1	.260	.197	.466**	.334	.495**	.537**	.102	.026	.437*	.486**	.016	.259	.315	.634**
Sig. (2-tailed)	.072	.219	.856		.166	.296	.009	.071	.005	.002	.592	.893	.016	.006	.932	.166	.090	.000

	Sig. (2-tailed)	.129	.084	.000	.932	.418	.342	.621	.654	.646	.086	.230	.039	.001	.985		.023	.260	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	.301	.414*	.344	.259	.180	.668**	.485**	.538**	.298	.423*	.589**	.184	.453*	.029	.413*	1	.422*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.106	.023	.063	.166	.340	.000	.007	.002	.110	.020	.001	.330	.012	.879	.023		.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	.109	.531**	.115	.315	.718**	.130	.292	.522**	-.149	.489**	.468**	.020	.571**	.131	.212	.422*	1	.529**
	Sig. (2-tailed)	.565	.003	.545	.090	.000	.495	.117	.003	.431	.006	.009	.918	.001	.491	.260	.020		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT AL	Pearson Correlation	.640**	.717**	.362*	.634**	.475**	.415*	.633**	.647**	.480**	.759**	.507**	.523**	.755**	.566**	.426*	.669**	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.049	.000	.008	.022	.000	.000	.007	.000	.004	.003	.000	.001	.019	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	18

KUESIONER SPRITUAL KEPEMIMPINAN

Uji Validitas

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	TOTAL	
X1	Pearson Correlation	1	.909**	.677**	.366*	.401*	.354	.236	.528**	.034	.040	.027	.030	.489**	.888**	.024	-.136	.030	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.046	.028	.055	.209	.003	.860	.834	.886	.873	.006	.000	.900	.473	.873	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.909**	1	.668**	.360	.336	.216	.216	.335	-.040	-.012	-.075	-.056	.486**	.807**	-.099	-.225	-.056	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.051	.070	.251	.251	.070	.835	.949	.694	.770	.006	.000	.605	.233	.770	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.677**	.668**	1	.220	.408*	.276	.276	.253	.045	-.021	.127	.142	.340	.590**	.112	.000	.142	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.243	.025	.140	.140	.177	.814	.913	.502	.453	.066	.001	.557	1.000	.453	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.366*	.360	.220	1	.584**	.427*	.534**	.478**	-.056	.156	-.025	-.110	.913**	.165	-.249	-.025	-.110	.475**
	Sig. (2-tailed)	.046	.051	.243		.001	.019	.002	.008	.767	.409	.897	.562	.000	.384	.185	.897	.562	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.401*	.336	.408*	.584**	1	.333	.554**	.382*	.023	.187	.128	-.143	.635**	.297	-.056	.128	.000	.514**

	Sig. (2-tailed)	.028	.070	.025	.001		.072	.001	.037	.906	.321	.500	.450	.000	.111	.768	.500	1.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.354	.216	.276	.427*	.333	1	.750**	.215	.458*	.423*	.520**	.323	.441*	.236	.190	.346	.484**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.055	.251	.140	.019	.072		.000	.254	.011	.020	.003	.082	.015	.209	.315	.061	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.236	.216	.276	.534**	.554**	.750**	1	.215	.305	.423*	.520**	.161	.551**	.118	.190	.520**	.323	.737**
	Sig. (2-tailed)	.209	.251	.140	.002	.001	.000		.254	.101	.020	.003	.394	.002	.534	.315	.003	.082	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.528**	.335	.253	.478**	.382*	.215	.215	1	-.053	-.097	.000	-.167	.455*	.427*	-.131	.149	-.028	.375*
	Sig. (2-tailed)	.003	.070	.177	.008	.037	.254	.254		.783	.610	1.000	.379	.012	.019	.491	.432	.884	.041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.034	-.040	.045	-.056	.023	.458*	.305	-.053	1	.499**	.811**	.709**	-.121	-.111	.479**	.599**	.906**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.860	.835	.814	.767	.906	.011	.101	.783		.005	.000	.000	.524	.561	.007	.000	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.040	-.012	-.021	.156	.187	.423*	.423*	-.097	.499**	1	.683**	.582**	.087	-.093	.385*	.488**	.582**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.834	.949	.913	.409	.321	.020	.020	.610	.005		.000	.001	.648	.624	.036	.006	.001	.000

X16	Pearson Correlation	-.136	-.225	.000	-.025	.128	.346	.520**	.149	.599**	.488**	.760**	.447*	-.076	-.300	.614**	1	.671**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.473	.233	1.000	.897	.500	.061	.003	.432	.000	.006	.000	.013	.689	.107	.000		.000	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	.030	-.056	.142	-.110	.000	.484**	.323	-.028	.906**	.582**	.894**	.792**	-.171	-.122	.539**	.671**	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.873	.770	.453	.562	1.000	.007	.082	.884	.000	.001	.000	.000	.367	.521	.002	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT AL	Pearson Correlation	.613**	.512**	.568**	.475**	.514**	.751**	.737**	.375*	.567**	.604**	.687**	.506**	.514**	.377*	.419*	.524**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.001	.008	.004	.000	.000	.041	.001	.000	.000	.004	.004	.040	.021	.003	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	18

KUESIONER KINERJA

Uji Validitas

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.385 [*]	.488 ^{**}	.642 ^{**}	.400 [*]	.489 ^{**}	.732 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.036	.006	.000	.028	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.385 [*]	1	.614 ^{**}	.659 ^{**}	.539 ^{**}	.659 ^{**}	.792 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.036		.000	.000	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.488 ^{**}	.614 ^{**}	1	.751 ^{**}	.447 [*]	.751 ^{**}	.847 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.000	.013	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.642 ^{**}	.659 ^{**}	.751 ^{**}	1	.315	.706 ^{**}	.865 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.090	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.400 [*]	.539 ^{**}	.447 [*]	.315	1	.490 ^{**}	.656 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.028	.002	.013	.090		.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.489 ^{**}	.659 ^{**}	.751 ^{**}	.706 ^{**}	.490 ^{**}	1	.865 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.006		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.732 ^{**}	.792 ^{**}	.847 ^{**}	.865 ^{**}	.656 ^{**}	.865 ^{**}	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	7

Analisis Univariat

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25	2	4.0	4.0	4.0
	26-35	33	66.0	66.0	70.0
	36-45	14	28.0	28.0	98.0
	46-55	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

jeniskelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	56.0	56.0	56.0
	Perempuan	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

statuspernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	42	84.0	84.0	84.0
	Belum Menikah	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	29	58.0	58.0	58.0
	D3	19	38.0	38.0	96.0
	SMA/SMK	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

masakerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baru	16	32.0	32.0	32.0
	Sedang	18	36.0	36.0	68.0
	Lama	18	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Meaningful of Work

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	50	100.0	100.0	100.0

Sense of Community

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	30	60.0	60.0	60.0
	Rendah	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Alignment with Organizational Value

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	35	70.0	70.0	70.0
	Rendah	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

spriritual

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	24	48.0	48.0	48.0
	Rendah	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kualitas Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	43	86.0	86.0	86.0
	Rendah	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kemauan Kerja Keras

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	32	64.0	64.0	64.0
	Rendah	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kemampuan Melaksanakan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	34	68.0	68.0	68.0
	Rendah	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kreatifitas Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	28	56.0	56.0	56.0
	Rendah	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	27	54.0	54.0	54.0
	Rendah	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kepuasan pada Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	49	98.0	98.0	98.0
	Rendah	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kepuasan terhadap Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	29	58.0	58.0	58.0
	Rendah	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kepuasan pada promosi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	35	70.0	70.0	70.0
	Rendah	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kepuasan pada perilaku Rekan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	33	66.0	66.0	66.0
	Rendah	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kepuasan pada Atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	31	62.0	62.0	62.0
	Rendah	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kepuasan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	25	50,0	50,0	50,0
	Rendah	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Keyakinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	41	82.0	82.0	82.0
	Rendah	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Visi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	27	54.0	54.0	54.0
	Rendah	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Cinta Altruistik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	31	62.0	62.0	62.0
	Rendah	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Nilai-nilai Pribadi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	46	92.0	92.0	92.0
	Rendah	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kepemimpinan spiritual

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	27	54.0	54.0	54.0
	Rendah	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Analisis Bivariat

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasan * kinerja	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%
spiritual * kinerja	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%
kepimpinan * kinerja	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Spiritual * Kinerja

Crosstab

Count		kinerja		Total
		tinggi	rendah	
spiritual	tinggi	18	6	24
	rendah	9	17	26
Total		27	23	50

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8.194 ^a	1	.004		
Continuity Correction ^b	6.649	1	.010		
Likelihood Ratio	8.461	1	.004		
Fisher's Exact Test				.005	.005
Linear-by-Linear Association	8.030	1	.005		
N of Valid Cases	50				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.04.

b. Computed only for a 2x2 table

Kepemimpinan Spiritual * Kinerja

Crosstab

Count

		kinerja		Total
		tinggi	rendah	
kepemimpinan spiritual	tinggi	20	7	27
	rendah	7	16	23
Total		27	23	50

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9.522 ^a	1	.002		
Continuity Correction ^b	7.846	1	.005		
Likelihood Ratio	9.824	1	.002		
Fisher's Exact Test				.004	.002
Linear-by-Linear Association	9.332	1	.002		
N of Valid Cases	50				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.58.

b. Computed only for a 2x2 table

Kepuasan * Kinerja

Crosstab

Count

		kinerja		Total
		tinggi	rendah	
kepuasan	tinggi	20	5	25
	rendah	7	18	25
Total		27	23	50

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	13.607 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	11.594	1	.001		
Likelihood Ratio	14.327	1	.000		
Fisher's Exact Test				.001	.000
Linear-by-Linear Association	13.335	1	.000		
N of Valid Cases	50				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.50.

b. Computed only for a 2x2 table

Analisis Multivariat

Model_Fit

Fit Summary		rms Theta	
	Saturated Mod...	Estimated Mo...	
SRMR	0.000	0.018	
d_ULS	0.000	0.003	
d_G	0.000	0.001	
Chi-Square	0.000	0.339	
NFI	1.000	0.994	

Collinearity Statistics (VIF)

Outer VIF Values		Inner VIF Values				
	Kepuasan Ker...	Kinerja	Spiritualitas	Spiritualitas ->...	Spiritualitas K...	Spiritualitas K...
Kepuasan Kerja	0.000	1.821	0.000	0.000	0.000	0.000
Kinerja	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Spiritualitas	0.000	1.846	0.000	0.000	0.000	0.000
Spiritualitas -> Kepuasan	0.000	1.362	0.000	0.000	0.000	0.000
Spiritualitas Kepemimpinan	0.000	1.354	0.000	0.000	0.000	0.000
Spiritualitas Kepemimpinan -> Kepuasan	0.000	1.469	0.000	0.000	0.000	0.000

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values		Confidence Intervals		Confidence Intervals Bias Corrected		Samples	
	Original Sample (O)	Sample Mean ...	Standard Devi...	T Statistics (JO...	P Values		
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.477	0.496	0.119	4.007	0.000		
Spiritualitas -> Kinerja	0.262	0.259	0.127	2.063	0.040		
Spiritualitas -> Kepuasan -> Kinerja	0.275	0.260	0.115	2.379	0.018		
Spiritualitas Kepemimpinan -> Kinerja	0.218	0.209	0.100	2.182	0.030		
Spiritualitas Kepemimpinan -> Kepuasan -> Kiner...	0.196	0.189	0.097	2.006	0.045		

Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian





CURRICULUM VITAE



A. Data Pribadi

1. Nama : Faradiba, SKM., M.KKK
2. Tempat/ Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 09 Oktober 1996
3. Alamat : Taman Dataran Indah Blok C No 79, Makassar
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Email : faradb.0910@gmail.com
7. No Hp : 085243192496

B. Riwayat Pendidikan

1. TK Bhayangkara Pare-pare (2001-2002)
2. SDN 03 Pare-pare (2002-2008)
2. SMPN 20 Makassar (2008-2011)
3. SMA Negeri 17 Makassar (2011-2014)
- 4.
5. Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin (2014-2018)
6. Program Studi Magister Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin (2020-2023)