

Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Kerja Di Maha Vihara Maitreya, Medan

by Jurnal Ekombis Review

Submission date: 13-Jul-2022 09:21PM (UTC-0400)

Submission ID: 1870265331

File name: erine,_Cindy,_Williny,_William_Vincent,_Fauzi_A.M._Hutabarat.pdf (486.23K)

Word count: 3785

Character count: 22547

a significance of 0.000. The results of the correlation between spirituality at work with a strong work commitment with the results of 0.764. The results of the determination coefficient test that the spirituality variable at work affects the work commitment variable by 58.4% while 41.6% is influenced by other factors. The result of simple linear regression is $Y = (-14,584) + 1,234 X$, which means that every increase or increase of 1 unit of spirituality will increase work commitment by 1,234 times. The results of hypothesis testing the calculated T value 8.95 and obtained the T table value of 2.001. Where $T \text{ count} > T \text{ table}$ ($8.95 > 2.001$), then H_0 is rejected. H_a is accepted, which means that spirituality at work affects work commitment at Maha Vihara Maitreya, Medan. Thus it can be concluded that "Spirituality in the Workplace has an effect on Work Commitment at Maha Vihara Maitreya".

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap individu untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial dalam upaya meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan. Maka dari itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, juga dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sehingga akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan memiliki komitmen pada organisasi.

Menurut (Suwenten, 2020) komitmen adalah bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat seseorang kepada orang lain, hal tertentu, atau tindakan tertentu. Komitmen dapat dilakukan dengan sukarela atau terpaksa, bergantung pada situasi masing-masing. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu untuk mengetahui dan mematuhi organisasi (Jufrizen et al., 2019). Lebih lanjut komitmen organisasi pada dasarnya menekankan hubungan antara karyawan dan unit kerja yang dapat menyebabkan sikap sebagai rasa keterikatan filsafat atau unit kerja, di mana karyawan akan berpegang teguh sepenuh hati dan berjanji untuk melaksanakan tugas yang harus dilakukan dengan cara kepatuhan yang telah ditentukan oleh sekelompok orang atau badan terikat dalam wadah kerjasama untuk mencapai tujuan (Jufrizen et al., 2019). (Yudiani, 2017) dimensi ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada suatu organisasi akan menunjukkan adanya integritas yang kuat, praktek perilaku etis, dan selalu ingin memberikan kontribusi yang besar untuk organisasinya. Menurut Sopiha (Riza Dianti Lubis, 2020) terdapat 3 kategori faktor yang mempengaruhi komitmen, yaitu faktor personal, organisasi dan non organisasi. Spiritualitas di tempat kerja dapat memberikan manfaat bagi kepemimpinan dan organisasi, sebagai Tempat Kerja spiritualitas mampu memberikan kontribusi secara signifikan melalui peningkatan kinerja, omset yang lebih rendah, produktivitas yang lebih tinggi dan berbagai kriteria lain organisasi efektivitas (Jufrizen et al., 2019). Kajian spiritualitas di tempat kerja yang berlandaskan semangat tersebut, menawarkan kondisi psikologis dalam bekerja yang jika dimiliki dan dikembangkan dalam sebuah organisasi, maka dapat membawa dampak yang positif pada kehidupan individu sendiri maupun organisasi tempat ia bekerja. Begitu pula (Fanggidae et al., 2016) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin dalam tujuan hidup dalam pekerjaan, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan memiliki kesesuaian antara kepercayaan dengan nilai-nilai organisasi.

Guna mewujudkan misi yang dimiliki Maha Vihara Maitreya Medan, dibutuhkan komitmen dari pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan salah satu bentuk komitmen organisasi yaitu komitmen afektif dapat mempertahankan kualitas pelayanan public (Maghfiroh, 2017). Oleh karena itu, salah satu langkah yang digunakan untuk menumbuhkan komitmen pegawai organisasi adalah menerapkan spiritualitas di tempat kerja.

Etika yang diterapkan di Maha Vihara Maitreya Medan sangat dijunjung tinggi. Lingkungan kerja yang dinamis, tentu masih diupayakan untuk lebih ditingkatkan lagi karena segala sesuatu

yang sudah baik tentu saja masih bisa ditingkatkan lagi menjadi lebih baik. Sebagai peneliti di Maha Vihara Maitreya Medan, peneliti dapat melihat semua pencapaian ini tentu saja tidak semuanya sempurna. Dari informasi yang penulis dapatkan, jika di Maha Vihara Maitreya ada terjadi ketidakkomitmenan dalam bekerja karena spiritualitas yang belum terbangun secara utuh dan matang dari setiap individu masing-masing. Sedangkan perkembangan spiritual berhubungan erat dengan kondisi psikologis seperti super ego. Keegoisan diri sendiri seperti membandingkan bekerja diluar dan didalam Vihara tidaklah sama, seperti dalam hal tidak akan bisa berkembang dalam hal karir. Banyaknya tekanan yang dirasakan seseorang hingga lelah dalam hal pikiran turut memberikan efek pada spiritualitas seseorang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di Maha Vihara Maitreya Cemara Asri Medan dan karena adanya kontradiksi pada penelitian terdahulu maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Kerja di Maha Vihara Maitreya Cemara Asri Medan".

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Samsuddin, 2018) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Begitu pula dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia. Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas merupakan konsep yang sangat luas dengan banyak perspektif, tergantung siapa yang mendefinisikannya. Secara umum, spiritualitas termasuk rasa koneksi ke sesuatu yang lebih besar dari diri kita sendiri, dan biasanya melibatkan pencarian makna dalam hidup. Jadi spiritualitas adalah pengalaman manusia universal, sesuatu yang menyentuh kita semua (Suwenten, 2020).

Komitmen Kerja

Menurut (Samsuddin, 2018) komitmen akan mendorong rasa percaya diri, dan semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan peningkatan kualitas fisik dan psikologi dari hasil kerja.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat serius dalam pekerjaannya dan memiliki loyalitas serta sikap positif. Disamping itu akan muncul tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam jangka waktu yang lama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Medan yang berlokasi di Jalan Cemara Boulevard Utara No. 8, Komplek Perumahan Cemara Asri Medan. Dan waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan Februari 2022 – April 2022. Dan objek yang digunakan adalah seluruh karyawan yang terdapat di Maha Vihara Maitreya berjumlah 60 orang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Spiritualitas di Tempat Kerja (X), Komitmen Kerja (Y), metode yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner, peneliti juga menggunakan data sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, seperti buku-buku penelitian dari mahasiswa sebelumnya. Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya setiap responden diminta menjawab pertanyaan dengan jawaban skala penilaian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Untuk mendapatkan data yang valid, reliabel dan obyektif, maka penelitian dilakukan dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel, untuk mengetahui validnya maka penulis menyebarkan instrument yang akan diujikan kepada responden yang bukan responden sesungguhnya (Sugiyono, 2018). Responden yang digunakan pretest penelitian ini berjumlah 20 orang.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X)

No	r hitung	Validitas
1	0.735	Valid
2	0.362	Valid
3	0.705	Valid
4	0.800	Valid
5	0.664	Valid
6	0.764	Valid
7	0.772	Valid
8	0.866	Valid
9	0.622	Valid

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian pada tabel 1, diketahui bahwa pada variabel spiritualitas di tempat kerja (X) ada 9 item pernyataan yang mana semua nilai item tersebut lebih dari 0,3. Sehingga semua item variabel spiritualitas di tempat kerja dikatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja (Y)

No	r hitung	Validitas
1	0.765	Valid
2	0.484	Valid
3	0.727	Valid
4	0.741	Valid
5	0.687	Valid
6	0.653	Valid
7	0.765	Valid

8	0.619	Valid
9	0.462	Valid

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian pada tabel 2, diketahui bahwa pada variabel komitmen kerja (Y) ada 9 item pernyataan yang mana semua nilai item tersebut lebih dari 0,3. Sehingga semua item variabel komitmen kerja dikatakan valid.

Hasil Uji Realibilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,866	9

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,833	9

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 dan 4 dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas instrumen adalah 0,866 dan 0,833 maka lebih besar dari 0,600 sehingga instrumen untuk variabel spiritualitas di tempat kerja dan komitmen kerja dinyatakan reliabel dalam penelitian ini.

Hasil Uji Normalitas

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Teknik yang digunakan adalah teknik Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi > 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Spiritualitas di Tempat Kerja	.085	60	.200*	.964	60	.072
Komitmen Kerja	.098	60	.200*	.963	60	.064

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

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan output diatas terlihat bahwa nilai signifikansi pada kolom Kolmogorav-Smirnov 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa sampel data spiritualitas di tempat kerja dan komitmen kerja berdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variable mempunyai hubungan linear atau tidak (Priyatno, 2016). Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila hasil signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	ig.
Komitmen Kerja * Between Groups	3284.667	17	193.216	7.941	.000
Linearitas	2516.659	1	2516.659	03.433	.000
Deviation from Linearitas	768.007	16	48.000	1.973	.040
Within Groups	1021.917	42	24.331		
Total	4306.583	59			

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari hasil uji linearitas dapat kita lihat pada output ANOVA table, diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearitas sebesar 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel spiritualitas di tempat kerja dan komitmen kerja terdapat hubungan yang linear.

Hasil Uji Korelasi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (PPM). Korelasi *Pearson Product Moment* adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y), data data berbentuk interval dan rasio (Siregar, 2017)

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi

Correlations		
	Spiritualitas di Tempat Kerja	Komitmen Kerja
Spiritualitas di Tempat Kerja	1	.764**
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)		.000
N	60	60

Komitmen Kerja	Pearson	.764**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari output diatas dapat diketahui nilai korelasi Pearson antara variable spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen kerja sebesar 0,764. Nilai positif artinya terjadi hubungan yang positif yang mengartikan jika spiritualitas di tempat kerja meningkat maka komitmen kerja karyawan juga semakin tinggi. Sedangkan keeratan hubungannya termasuk kuat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi⁴

Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) (Siregar, 2017).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi²⁶

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.577	5.55525

a. Predictors: (Constant), Spiritualitas di Tempat Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari tabel diatas besarnya pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen kerja adalah sebesar 0,764. Hal ini menunjukkan terjadi pengaruh yang kuat.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,584 \times 100\%$$

$$KD = 58,4\%$$

Dari hasil perhitungan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi variabel komitmen kerja sebesar 58,4%, sedangkan sisanya sebesar 41,6%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative (Priyatno, 2016).

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana⁴

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-14.584	5.108		2.855	.006
Spiritualitas di Tempat Kerja	1.234	.137	.764	9.030	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan hasil dari pengujian regresi linear sederhana.

$$Y = (-14,584) + 1,234 X$$

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut:

Arti dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah sebesar -14,584 yang artinya apabila spiritualitas di tempat kerja, bernilai konstan (nol), maka komitmen kerja adalah sebesar -14,584. Koefisien dari variabel spiritualitas di tempat kerja (X) adalah sebesar 1,234 yang berarti setiap bertambahnya atau meningkatnya 1 satuan spiritualitas maka akan dapat meningkatkan komitmen kerja sebesar 1,234.

Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t hitung variable lebih besar dari t tabel.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$t = \frac{0,764 \cdot \sqrt{60-2}}{\sqrt{1-0,764^2}}$$

$$t = \frac{0,764 \cdot \sqrt{58}}{\sqrt{1-0,58}}$$

$$t = \frac{5,82}{0,65}$$

$$t = 8,95$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, didapatkan nilai t hitung adalah sebesar 8,95 dan diperoleh nilai t tabel adalah sebesar 2,001. Dimana t hitung > t tabel (8,95 > 2,001), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Spiritualitas di Tempat Kerja mempengaruhi Komitmen Kerja di Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi komitmen kerja karyawan pada Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi yang kuat antara variabel spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen kerja sebesar 0,764. Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Medan sebesar 58,4%, sedangkan sisanya sebesar 41,6%

dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dipelajari dalam penelitian ini. Adapun persamaan regresi linear sederhana yang terbentuk dalam penelitian ini adalah: $Y = (-14,584) + 1,234 X$. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah sebesar -14,584 yang artinya apabila spiritualitas di tempat kerja, bernilai konstan (nol), maka komitmen kerja adalah sebesar -14,584. Koefisien dari variabel spiritualitas di tempat kerja (X) adalah sebesar 1,234 yang berarti setiap bertambahnya atau meningkatnya 1 satuan spiritualitas maka akan dapat meningkatkan komitmen kerja (Y) sebesar 1,234 kali. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 8,95 dan diperoleh nilai t tabel adalah sebesar 2,001. Dimana $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($8,95 > 2,001$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Spiritualitas di Tempat Kerja mempengaruhi Komitmen Kerja di Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Medan.

Saran

Berikut ini adalah beberapa saran yang diberikan penulis dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan.

1. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui komitmen kerja pada pada Maha Vihara Maitreya sebesar 58,4% dipengaruhi oleh spiritualitas di tempat kerja dan 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Maka penulis menyarankan untuk lebih memperhatikan spiritualitas pegawai di tempat kerja yang sudah berjalan sebelumnya dan Maha Vihara Maitreya menerapkan seperti kesetaraan perlakuan terhadap semua bidang dan juga pemberian hari libur kepada semua pegawai. Nilai yang tidak terlalu kontroversial (kualitas, inovasi, kerjasama, partisipasi) akan lebih mudah dibagi dan akan membangun hubungan yang lebih dekat. Jika pekerja yakin pada nilai partisipasi organisasi, mereka akan lebih merasakan bahwa partisipasi mereka akan membuat suatu perbedaan. Konsekuensinya, mereka akan lebih bersedia untuk mencari solusi dan membuat saran untuk kesuksesan suatu organisasi (Samsuddin, 2018). Hal ini dapat diketahui dari hasil tanggapan responden terhadap item pernyataan 1 (Saya nyaman saat bekerja, sehingga saya dapat memanfaatkan talenta yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan) dari kuesioner yang diisi responden dan analisis diketahui bahwa 29 orang (48%) yang menyatakan sangat setuju, 18 orang (30%) yang menyatakan setuju, 8 (13%) yang menyatakan ragu-ragu, 3 orang (5%) menyatakan tidak setuju dan 2 orang (3%) yang menyatakan sangat tidak setuju.
2. Disarankan untuk seluruh karyawan yang bekerja di Maha Vihara Maitreya agar senantiasa menanamkan dalam diri setiap karyawan rasa kesetiaan atau komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sehingga karyawan merasa menyatu secara emosional dengan perusahaan tempat dia bekerja dan lebih meningkatkan semangat dalam bekerja. *Spiritual leadership that is good through the vision, hope / belief and love of others in the organization, making a sense of kinship becomes stronger and also calling and membership in a community or work group makes employees / employees feel the comfort of mutual care, attention and mutual respect between good working groups who is led or who leads* (Jufrizen et al., 2019). Dapat kita lihat dari pernyataan 2 (Saya merasa menjadi bagian dari organisasi) dari kuesioner yang diisi dan analisis diketahui 18 orang (30%) yang menyatakan sangat setuju, 25 orang (42%) yang menyatakan setuju, 14 orang (23%) yang menyatakan ragu-ragu, 1 orang (2%) yang menyatakan tidak setuju dan 2 orang (3%) yang menyatakan sangat tidak setuju.

DAFTAR PUSTAKA

- Fanggidae, R. E., Suryana, Y., Efendi, N., & Hilmiana. (2016). Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction (Study on the Lecturer of Private Universities in the Kupang City -Indonesia). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219(December 2015), 639-646. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.045>
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasutian, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The strategy of Spiritual

- Leadership: The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 8(1), 64–72. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i1.194>
- Maghfiroh, E. (2017). *Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen Afektif pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wonogiri*. Sebelas Maret.
- Priyatno, E. S. (2016). *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. PT Buku Seru.
- Riza Dianti Lubis. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Spiritualitas Di Tempat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara* (Vol. 2507, Issue February). Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parameter Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Suwenten, M. (2020). *Working Spirit For Success*. PT Gramedia.
- Yudiani, E. (2017). Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam, Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1.1390>

Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Kerja Di Maha Vihara Maitreya, Medan

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	bsn.go.id Internet Source	1%
2	publishing-widyagama.ac.id Internet Source	1%
3	journal.wima.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Wahid Hasyim (Semarang) Student Paper	1%
5	jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id Internet Source	1%
6	www.dictio.id Internet Source	1%
7	repositori.unsil.ac.id Internet Source	1%
8	www.proskripsi.com Internet Source	1%

Submitted to Perguruan Tinggi Pelita Bangsa

9

Student Paper

1 %

10

e-journal.sari-mutiara.ac.id

Internet Source

1 %

11

Submitted to Universitas Islam Riau

Student Paper

1 %

12

HORNAL KENAL ONTORAEL, DEBBY CH.
ROTINSULU, EEN N WALEWANGKO. "ANALISIS
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
EFEKTIVITAS PENERAPAN ANGGARAN
BERBASIS KINERJA PADA BADAN PENGELOLA
KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI
SULAWESI UTARA", JURNAL PEMBANGUNAN
EKONOMI DAN KEUANGAN DAERAH, 2019

Publication

1 %

13

digilib.unimed.ac.id

Internet Source

1 %

14

Virgian Tenggara Jati, Ambar Lukitaningsih,
Nonik Kusuma Ningrum. "Analisis Nilai Sosial,
Fungsional, Emosional, Kepuasan, dan
Identifikasi Karakter yang Mempengaruhi
Intensi Pembelian Barang Virtual pada Game
Online", Reslaj : Religion Education Social Laa
Roiba Journal, 2022

Publication

1 %

15

Submitted to Hoa Sen University

Student Paper

1 %

16 Muly Apriansyah, Ketut Sukiyono, Mohammad Chozin. "PERFORMANCE MEASUREMENT OF SMALL BREEDING BUSINESS IN NORTH BENGKULU REGENCY: APPLICATION OF BALANCED SCORECARD (BSC) METHOD", *Journal of Agri Socio-Economics and Business*, 2020
Publication 1 %

17 journals.iau.ir
Internet Source 1 %

18 Ermy Wijaya, Pipin Permata Sari. "PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KEPAHIANG", *Creative Research Management Journal*, 2020
Publication 1 %

19 Sariyanto Sariyanto, Nova Yesyca Naipospos. "Pengaruh Karakteristik Audit, Struktur Kepemilikan dan Return on Investment terhadap Prediksi Kebangkrutan Perusahaan Perdagangan", *Owner*, 2021
Publication 1 %

20 eprints.stainkudus.ac.id
Internet Source 1 %

21 prosiding.stie-aas.ac.id
Internet Source

		1 %
22	Repository.umy.ac.id Internet Source	1 %
23	Submitted to liberty Student Paper	1 %
24	www.appptma.org Internet Source	1 %
25	eprints.uad.ac.id Internet Source	1 %
26	jumaristoho.wordpress.com Internet Source	1 %
27	Susan Rondonuwu, Agustinus Salle, Paulus K. Allo Layuk. "THE INFLUENCE OF UNDERSTANDING OF ACCOUNTING SYSTEM, GOVERNMENT FINANCIAL MANAGEMENT AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF WORK UNITS", KEUDA (Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah), 2017 Publication	1 %
28	usaha321.net Internet Source	1 %
29	risaanjani99.blogspot.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 17 words

Exclude bibliography On