

13		KS 13	0.002	valid
14		KS 14	0.000	valid
15		KS 15	0.003	valid
16		KS 16	0.000	valid
1	Iklim Psikologis Organisasi	I 1	0.000	valid
2		I 2	0.092	Tidak valid
3		I 3	0.000	valid
4		I 4	0.046	valid
5		I 5	0.020	valid
6		I 6	0.002	valid
7		I 7	0.000	valid
8		I 8	0.000	valid
9		I 9	0.000	valid
10		I 10	0.000	valid
11		I 11	0.000	valid
12		I 12	0.000	valid
13		I 13	0.003	valid
14		I 14	0.000	valid
15		I 15	0.000	valid
16		I 16	0.002	valid
17		I 17	0.000	valid
18		I 18	0.001	valid
19		I 19	0.037	valid
20		I 20	0.443	Tidak valid
21		I 21	0.088	Tidak valid
1	Komitmen Organisasional	KO	0.036	valid
2		KO	0.135	Tidak valid
3		KO	0.040	valid
4		KO	0.000	valid
5		KO	0.000	valid

6		KO	0.000	valid
7		KO	0.000	valid
8		KO	0.042	valid
9		KO	0.000	valid
10		KO	0.000	valid
11		KO	0.000	valid
12		KO	0.043	valid
13		KO	0.000	valid
14		KO	0.007	valid
15		KO	0.018	valid
16		KO	0.054	Tidak valid
17		KO	0.000	valid
1	Kinerja	K	0.007	valid
2		K	0.018	valid
3		K	0.001	valid
4		K	0.003	valid
5		K	0.060	Tidak valid
6		K	0.000	valid
7		K	0.005	valid
8		K	0.184	Tidak valid
9		K	0.000	valid
10		K	0.000	valid
11		K	0.001	valid
12		K	0.901	Tidak valid
13		K	0.001	valid
14		K	0.296	Tidak valid
15		K	0.000	valid
16		K	0.001	valid
17		K	0.000	valid
18		K	0.000	valid

nilai signifikansi *deviation from linierity* lebih besar dari 0.05. Sehingga data yang disimpulkan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat linearitas hubungan.

3. Uji Multikolinearitas Hubungan

Asumsi multikolinearitas adalah asumsi yang menunjukkan adanya hubungan linier yang kuat di antara beberapa variabel prediktor dalam suatu model regresi linier berganda. Model regresi yang baik memiliki variabel-variabel prediktor yang independen atau tidak berkorelasi, pada pengujian asumsi ini diharapkan asumsi multikolinearitas tidak terpenuhi. Dalam analisis jalur sebaiknya tidak terdapat multikolinearitas, ataualaupun ada nilai multikolinearitasnya rendah.

Multikolinieritas terjadi apabila terdapat korelasi atau hubungan linier yang kuat di antara beberapa variabel prediktor yang dimasukkan kedalam model regresi. Cara untuk melihat apakah ada hubungan multikolinearitas di antara variabel independen adalah dengan cara melihat besarnya nilai toleransi atau nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

Jika *Tolerance value* lebih kecil dari 0.10 atau nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Sebaliknya, jika *Tolerance value* lebih besar dari 0.10 atau nilai VIF kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Berikut hasil pengujian multikolinieritas pada data yang peneliti kumpulkan dari responden.

cara menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Koefisien determinasi} = r^2 \times 100\%$$

$$\text{Koefisien determinasi} = 0.372 \times 100\%$$

$$\text{Koefisien determinasi} = 37.2\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi secara gabungan terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 37.2%, adapun sisanya yaitu 62.8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dengan kata lain variabel komitmen organisasional yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi sebesar 37.2%, sementara pengaruh sebesar 62.8% dapat diterangkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

2. Uji Hipotesis Simultan (uji F)

Uji hipotesis simultan atau uji F bertujuan untuk mencari pengaruh kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi secara gabungan atau simultan terhadap komitmen organisasional. Untuk mengetahui hasil uji F bisa dilihat dari tabel anova di bawah ini.

signifikansinya 0.248, ini artinya kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Sehingga besarnya pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasional sebesar 0.226 atau 22.6% dianggap tidak signifikan. Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis pertama tidak terbukti.

b. Pengaruh iklim psikologis organisasi terhadap komitmen organisasi

Untuk melihat adanya pengaruh iklim psikologis organisasi terhadap komitmen organisasional, bisa dilihat dari nilai koefisien signifikansi. Bila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 maka iklim psikologis organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Dari tabel di atas nilai signifikansinya 0.028, lebih kecil dari 0.05. Ini artinya iklim psikologis organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, apabila kepemimpinan spiritual ditingkatkan maka komitmen organisasional akan meningkat. Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis kedua telah terbukti.

Besarnya pengaruh iklim psikologis organisasi terhadap komitmen organisasional dapat dilihat dari nilai Beta pada tabel. Prosentase pengaruh iklim psikologis organisasi terhadap komitmen organisasional sebesar 0.446 atau 44.6%.

Dari Uji T dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Akan tetapi

a. Korelasi antara kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi

Korelasi antara variabel kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi sebesar 0.606. Korelasi 0.606 mempunyai maksud hubungan antara variabel kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi kuat dan searah, searah artinya jika kepemimpinan spiritual tinggi maka iklim psikologis organisasi juga tinggi. Korelasi dua variabel tersebut signifikan karena angka signifikannya $0.000 < 0.05$, maka hubungan kedua variabel signifikan.

b. Korelasi antara kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasi

Korelasi antara variabel kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasional sebesar 0.496. Korelasi 0.496 mempunyai maksud hubungan antara variabel kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasional cukup kuat dan searah, searah artinya jika kepemimpinan spiritual tinggi maka komitmen organisasional juga tinggi. Korelasi dua variabel tersebut signifikan karena angka signifikannya $0.003 < 0.05$, maka hubungan kedua variabel signifikan.

c. Korelasi antara iklim psikologis organisasi dan komitmen organisasi

Korelasi antara variabel iklim psikologis organisasi dan komitmen organisasional sebesar 0.583. Korelasi 0.583 mempunyai maksud hubungan antara variabel iklim psikologis organisasi dan komitmen organisasional kuat dan searah, searah artinya jika iklim psikologis organisasi tinggi maka komitmen organisasional juga tinggi. Korelasi dua

b. Pengaruh iklim psikologis organisasi terhadap kinerja

Untuk melihat adanya pengaruh iklim psikologis organisasi terhadap kinerja bisa dilihat dari nilai koefisien signifikansi. Bila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 maka iklim psikologis organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Dari tabel di atas nilai signifikansinya 0.359, lebih besar dari 0.05.

Ini artinya iklim psikologis organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, apabila iklim psikologis organisasi ditingkatkan tidak akan meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat tidak terbukti. Sehingga besarnya pengaruh iklim psikologis organisasi terhadap kinerja sebesar 0.091 atau sebesar 9.1% dianggap tidak signifikan.

c. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja

Untuk melihat adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja bisa dilihat dari nilai signifikansi. Bila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 maka komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja. Dari tabel di atas nilai signifikansinya 0.000, lebih kecil dari 0.05. Ini artinya komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, apabila komitmen organisasional ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima telah terbukti.

I. Pembahasan

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa, pengaruh langsung kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasional lebih kecil dari pada pengaruh langsung iklim psikologis organisasi terhadap komitmen organisasional. Pengaruh langsung kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasional sebesar 0.226, sedangkan pengaruh langsung iklim psikologis organisasi terhadap komitmen organisasional sebesar 0.446.

Akan tetapi hal ini berbeda terhadap variabel kinerja, pengaruh langsung kepemimpinan spiritual terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh langsung iklim psikologis organisasi terhadap kinerja. Pengaruh langsung kepemimpinan spiritual terhadap kinerja sebesar 0.501, sedangkan pengaruh langsung iklim psikologis organisasi terhadap kinerja sebesar 0.091.

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan spiritual terhadap kinerja dengan melalui mediasi komitmen organisasional lebih kecil dari pada pengaruh langsung kepemimpinan spiritual terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan spiritual terhadap kinerja dengan melalui mediasi komitmen organisasional sebesar 0.113, sedangkan pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja secara langsung sebesar 0.501.

Sebaliknya, pengaruh tidak langsung iklim psikologis terhadap kinerja dengan melalui mediasi komitmen organisasional lebih besar dari pada pengaruh langsung iklim psikologis terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsung iklim psikologis terhadap kinerja dengan melalui mediasi komitmen

organisasional sebesar 0.224, sedangkan pengaruh iklim psikologis organisasi terhadap kinerja secara langsung sebesar 0.091.

Nilai regresi kepemimpinan spiritual terhadap kinerja sebesar 0.501, sedangkan nilai regresi iklim psikologis organisasi terhadap kinerja sebesar 0.091. Ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan spiritual lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja SDM yayasan miftahul Huda dari pada variabel iklim psikologis organisasi. Pengaruh variabel iklim psikologis organisasi terhadap kinerja sangat kecil sekali, atau bisa dibilang variabel ini kurang berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Dalam banyak penelitian, iklim psikologis organisasi seringkali berpengaruh pada kinerja karyawan disebuah perusahaan. Wong Foong Yee dkk dalam penelitiannya menyebutkan bahwa iklim psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan², Rakhesma Pasaty Yekty juga menyebutkan bahwa iklim psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan³. Akan tetapi dalam penelitian ini ditemukan bahwa iklim psikologis organisasi kurang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.

Iklim psikologis organisasi dapat mempengaruhi kinerja setelah melalui variabel komitmen organisasional. Dibangunnya komitmen organisasional dengan cara menanamkan nilai-nilai dan kecintaan terhadap

² Wong Yoong Yee, Leong Sai Pink, dan Mervyn Lee Chia Sern, "The Effect of a Psychological Climate for Creativity on Job satisfaction and Work Performance", *International Journal of Economics and management*, Vol. 8 (2014), 97.

³ Rakhesma Pasaty yekty, "Analisis Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan" (Tesis—Universitas Diponegoro, Semarang, 2006), 96.

