



**MODAL SPIRITUAL, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN YAYASAN SAHABAT YATIM INDONESIA**

**Nama Penulis dengan Urutan:**

**Fathia Zahrah<sup>1</sup>, Hemmy Fauzan<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

[fathiazahrah13@gmail.com](mailto:fathiazahrah13@gmail.com), [hemmy.fauzan@uinjkt.ac.id](mailto:hemmy.fauzan@uinjkt.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to see how the influence of spiritual capital, motivation, organizational culture and organizational commitment on employee job satisfaction with Yayasan Sahabat Yatim Indonesia as its research object. Quantitative testing was used in this study, while the sample used was 82 respondents who were employees of the Yayasan Sahabat Yatim Indonesia. The sampling form used was non-probability sampling with a purposive sampling technique. Multiple linear regression is used in analyzing the data. The results of multiple linear regression give the following results: 1. Spiritual Capital has a significant positive effect on Job Satisfaction, 2. Motivation has a significant positive effect on Job Satisfaction, 3. Organizational Culture has a significant positive effect on Job Satisfaction, 4. Organizational Commitment has a positive effect significantly on Job Satisfaction, and 5. Spiritual Capital, Motivation, Organizational Culture, and Organizational Commitment together have a simultaneous effect on Job Satisfaction of Indonesian Yatim Friends Foundation employees.*

**Keywords:** *Spiritual Capital, Motivation, Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction*

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh dari spiritual capital, motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia sebagai objek penelitiannya. Pengujian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 82 responden yang merupakan karyawan dari Yayasan Sahabat Yatim Indonesia dengan bentuk sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik purposive sampling. Regresi linear berganda digunakan dalam melakukan analisis datanya.*

*Hasil regresi linear berganda, memberikan hasil sebagai berikut: 1. Spiritual Capital berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, 2. Motivasi*

*berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, 3. Budaya Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, 4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan 5. Spiritual Capital, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi bersama – sama berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia.*

**Kata kunci:** *Spiritual Capital, Motivasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja*

## **PENDAHULUAN**

Sebagai salah satu bentuk organisasi social yang saat ini sedang berkembang di Indonesia, lembaga filantropi menjadi fenomena baru yang cukup mendapat perhatian diberbagai media. Perkembangan teknologi yang juga semakin pesat terutama dari media social mengakibatkan masyarakat menjadi semakin mudah untuk membantu masyarakat lainnya yang membutuhkan bantuan atau yang mengalami kesulitan.

Yayasan Sahabat Yatim Indonesia sebagai salah satu lembaga filantropi di Indonesia yang masuk ke dalam daftar lembaga zakat yang berada di tingkat Nasional merupakan lembaga amil zakat nasional non-profit yang didirikan pada tahun 2009. Sebagai lembaga zakat, Yayasan Sahabat Yatim Indonesia selalu menerapkan nilai – nilai keislaman pada seluruh karyawannya dapat terlihat dari pemberian fasilitas pelatihan yang mengarah kepada kemampuan spiritual (*spiritual skill*), selain itu juga dibekali dengan dengan *spiritual capital*. *spiritual capital* sangat penting dalam individu maupun organisasi *Abdullah & Sofian (Fuada et al., 2015)*, dimana *spiritual capital* dapat mempengaruhi cara pengelolaan organisasi terkait dengan operasi bisnis apakah sudah berjalan sesuai dengan hukum dan standar yang berlaku dan jujur dalam pengelolaan keuangan. Selain *spiritual capital*, motivasi juga penting dalam menjalankan perusahaan. Jika seseorang mendapatkan hal yang dapat mendorong mereka untuk melakukan pekerjaannya dan tujuannya, hal ini dapat disebut sebagai motivasi (Malayu Hasibuan, 2016).

**Tabel 1**  
**Data Absensi Karyawan Tahun 2020 (Perkasus)**

NO	BULAN	KARYAWAN KANTOR PUSAT					
		Terlambat	Terlambat 1 jam	Izin	Sakit	Alfa	Cuti
1	Januari	84	11	25	47	2	22
2	Februari	73	19	40	61	6	12
3	Maret	52	15	25	69	0	12
4	April	0	0	4	7	0	0
5	Mei	0	0	16	24	0	0
6	Juni	0	0	34	43	0	12
7	Juli	83	3	29	51	3	11
8	Agustus	56	14	18	42	1	26
9	September	58	12	33	43	0	2
10	Oktober	48	15	19	52	0	34
11	November	37	12	18	62	0	6
12	Desember	57	18	14	28	1	13
<b>Total</b>		<b>548</b>	<b>119</b>	<b>275</b>	<b>529</b>	<b>13</b>	<b>150</b>
<b>Rata – rata</b>		<b>45,7%</b>	<b>9,9%</b>	<b>22,9%</b>	<b>44,1%</b>	<b>1,1%</b>	<b>13,6%</b>

*Sumber: Absensi Yayasan Sahabat Yatim Indonesia*

**Tabel 2**  
**Data Absensi Karyawan Kantor Pusat Tahun 2020 (Perorang)**

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Alfa	
<b>Januari</b>	50	20	14	2	16
<b>Februari</b>	49	20	20	1	22
<b>Maret</b>	50	20	15	0	21
<b>April</b>	47	5	2	0	0
<b>Mei</b>	46	8	8	1	0
<b>Juni</b>	47	16	20	0	0
<b>Juli</b>	44	16	17	1	19
<b>Agustus</b>	43	17	11	1	21
<b>September</b>	44	16	11	0	18
<b>Oktober</b>	45	16	11	0	15
<b>November</b>	46	19	7	0	14
<b>Desember</b>	48	12	9	1	17
<b>Rata-rata</b>		<b>15</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>14</b>

*Sumber: Absensi Yayasan Sahabat Yatim Indonesia*

Berdasarkan tabel 2 dan 3 mengenai data absensi di atas terlihat total keterlambatan karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia untuk periode Januari – Desember 2020 mencapai 667 kali dari total seluruh karyawan kantor pusat. Total

keterlambatan ini diperoleh dari jumlah keterlambatan karyawan setiap harinya, juga keterlambatan karyawan yang melebihi 1 jam, dan dijumlahkan pada setiap bulannya. Rata – rata karyawan yang datang terlambat setiap bulannya dalam setahun ada 14 orang. Jumlah keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Januari yaitu 95 kali, sedangkan jumlah terbanyak untuk orang yang datang terlambat ada di bulan Februari yaitu sebanyak 22 orang. Kemudian tingkat absen karena sakit juga cukup tinggi, terdapat rata – rata setiap bulannya ada 15 orang. Lalu rata – rata ada 12 orang absen dengan alasan izin atau karena ada alasan tertentu setiap bulannya. Dan yang terakhir setidaknya ada 1 orang yang tidak datang tanpa izin yang jelas atau alfa setiap bulannya. Data absensi ini menunjukkan rendahnya motivasi karyawan untuk datang ke tempat kerja di waktu yang tepat.

Sebagai perusahaan yang berbentuk yayasan, Yayasan Sahabat Yatim Indonesia ini tentunya mementingkan budaya organisasi. Schein (2004) dalam penelitian (Al-Sada et al., 2017) mengatakan budaya organisasi adalah suatu kelompok yang mempelajari suatu pola asumsi dasar secara bersama ketika memecahkan permasalahan yang dihadapi dari penyesuaian diri eksternal dan integrasi internal, telah bekerja dengan baik dan berharga untuk dianggap valid, maka oleh karena itu, anggota baru diajarkan cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut. Budaya organisasi dalam yayasan ini menurut kepala HRGA Yayasan Sahabat Yatim Indonesia, dikarenakan sebelum yayasan ini resmi menjadi LAZNAS, yayasan ini lebih mementingkan budaya kerja dengan rasa kekeluargaan dibandingkan dengan budaya kerja yang profesional. Akibat tingginya budaya kerja dengan rasa kekeluargaan ini dan masih melekat sampai sekarang, karyawan hingga middle dan top management tidak mementingkan budaya kerja yang profesional. Contohnya budaya melepas sepatu saat bekerja, ini mencerminkan sikap budaya kerja bergaya rumahan dan tidak menunjukkan budaya kerja yang profesional. Hal ini juga menimbulkan rasa tidak acuh terhadap aturan kerja yang diterapkan.

Lalu juga dalam mengelola perusahaan, komitmen organisasi juga diperlukan. Luthans (2003) dalam (Soomro & Shah, 2019) mengemukakan komitmen organisasi adalah individu yang memiliki komitmen tinggi secara krusial dapat mencapai tujuan organisasi: sedangkan individu dengan komitmen organisasi yang rendah, tidak terlalu memperhatikan tujuan organisasi dan lebih mementingkan kepuasan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Dalam jurnal penelitian yang sama, Robbins (2001) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan berpihak pada organisasi yang mempekerjakan mereka.

Karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan organisasi dan berkeinginan berusaha melebihi batas normal untuk mencapai kesuksesan organisasi dapat dikatakan sebagai karyawan yang memiliki komitmen yang kuat. Berikut merupakan fenomena komitmen organisasi pada Yayasan Sahabat Yatim Indonesia yang ditampilkan dengan tabel data turnover karyawan pada periode Januari – Desember 2020.

**Tabel 3**  
**Data Turnover Karyawan Periode Januari – Desember 2020**

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH KARYAWAN RESIGN	PERSENTASE
1	Januari	124	3	2%
2	Februari	122	3	2%
3	Maret	124	0	0%
4	April	126	5	4%
5	Mei	128	5	4%
6	Juni	129	8	6%
7	Juli	129	4	3%
8	Agustus	128	4	3%
9	September	133	3	2%
10	Oktober	136	2	1%
11	November	138	0	0%
12	Desember	144	0	0%
<b>Total</b>			<b>37</b>	<b>29%</b>
		<b>LTO</b>		<b>27.6%</b>

*Sumber: Data Turnover Yayasan Sahabat Yatim Indonesia*

Jika dilihat dari data turnover karyawan, tingkat presentase Labor Turn Over (LTO) karyawan masih cukup tinggi, yaitu sebesar 27.6%. Lalu dalam setahun jumlah karyawan yang keluar atau resign berjumlah 37 orang. Tingkat turnover yang masih terbilang tinggi ini menunjukkan fenomena komitmen organisasi yang dimiliki karyawan masih rendah. Yayasan Sahabat Yatim Indonesia juga ingin tujuan perusahaan dapat tercapai, maka dari itu kepuasan karyawan juga harus diperhatikan. Rusbult (1988) dalam (Nur et al., 2018) menyebutkan bahwa ketidakpuasan merupakan penyebab besar bagi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan mereka lebih banyak terdistraksi daripada karyawan yang merasa puas. Zafar (2014) kemudian menguraikan bahwa karyawan yang merasa puas akan menghabiskan lebih banyak waktu untuk memahami pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak puas. Selain itu, karyawan yang puas dapat menyesuaikan perubahan dalam keadaan baik maupun buruk.

## **METODOLOGI**

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini populasi objek adalah karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia sebanyak 207 orang. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non – probability sampling* yang menurut Sugiyono (2017), yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan untuk teknik

pengambilan sampelnya menggunakan teknik *purposive sampling*, Sugiyono juga berpendapat bahwa *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, yakni sumber data yang dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan sehingga mempermudah peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang sedang diteliti. Kriteria sampling yang digunakan adalah: 1) karyawan tetap yang bekerja di Yayasan Sahabat Yatim Indonesia dan 2) karyawan yang sudah bekerja di Yayasan Sahabat Yatim Indonesia selama minimal 1 tahun. Dari kriteria tersebut maka didapat jumlah sampel sebanyak 82 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

Sumber data penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan di Yayasan Sahabat Yatim Indonesia. Alat pengukuran dalam penyebaran kuesioner ini menggunakan skala *likert*. Skala *Likert* menurut Sugiyono (2017) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

### **Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menggunakan analisis data dalam bentuk numerik atau angka. Lalu teknik statistika yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda menurut Ghozali (2018) merupakan salah satu pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Teknik statistika yang digunakan adalah software SPSS 25.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **UJI KUALITAS DATA**

#### **Hasil Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi ( $r$  hitung) bernilai positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$ , berarti item dinyatakan valid. Dengan  $N = 82$  dan  $\alpha = 0,05$  (uji dua sisi) diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,215.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Pernyataan</b>	<b>Dimensi</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Ket</b>
<i>Spiritual Capital</i>				
X1.1		0.767**	0,215	Valid
X1.2		0.643**	0,215	Valid
X1.3		0.832**	0,215	Valid
X1.4		0.815**	0,215	Valid
X1.5		0.755**	0,215	Valid
X1.6		0.743**	0,215	Valid
X1.7		0.863**	0,215	Valid
X1.8		0.741**	0,215	Valid
X1.9		0.725**	0,215	Valid
X1.10		0.786**	0,215	Valid
X1.11		0.813**	0,215	Valid
X1.12		0.759**	0,215	Valid
X1.13		0.775**	0,215	Valid
X1.14		0.761**	0,215	Valid
<b>Motivasi</b>				
X2.1		0.419**	0,215	Valid
X2.2		0.378**	0,215	Valid
X2.3		0.477**	0,215	Valid
X2.4		0.534**	0,215	Valid
X2.5		0.430**	0,215	Valid
X2.6		0.642**	0,215	Valid
X2.7		0.705**	0,215	Valid
X2.8		0.653**	0,215	Valid
X2.9		0.584**	0,215	Valid
X2.10		0.527**	0,215	Valid
X2.11		0.515**	0,215	Valid
<b>Budaya Organisasi</b>				
X3.1		0.623**	0,215	Valid
X3.2		0.784**	0,215	Valid
X3.3		0.713**	0,215	Valid
X3.4		0.610**	0,215	Valid
X3.5		0.759**	0,215	Valid
X3.6		0.783**	0,215	Valid
X3.7		0.728**	0,215	Valid
X3.8		0.774**	0,215	Valid
X3.9		0.773**	0,215	Valid
X3.10		0.640**	0,215	Valid

X3.11	0.831 <sup>**</sup>	0,215	Valid
X3.12	0.826 <sup>**</sup>	0,215	Valid
X3.13	0.799 <sup>**</sup>	0,215	Valid
<b>Komitmen Organisasi</b>			
X4.1	0.710 <sup>**</sup>	0,215	Valid
X4.2	0.683 <sup>**</sup>	0,215	Valid
X4.3	0.774 <sup>**</sup>	0,215	Valid
X4.4	0.669 <sup>**</sup>	0,215	Valid
X4.5	0.251 <sup>*</sup>	0,215	Valid
X4.6	0.725 <sup>**</sup>	0,215	Valid
X4.7	0.759 <sup>**</sup>	0,215	Valid
X4.8	0.706 <sup>**</sup>	0,215	Valid
X4.9	0.532 <sup>**</sup>	0,215	Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>			
Y1	0.366 <sup>**</sup>	0,215	Valid
Y2	0.616 <sup>**</sup>	0,215	Valid
Y3	0.660 <sup>**</sup>	0,215	Valid
Y4	0.686 <sup>**</sup>	0,215	Valid
Y5	0.655 <sup>**</sup>	0,215	Valid
Y6	0.652 <sup>**</sup>	0,215	Valid
Y7	0.738 <sup>**</sup>	0,215	Valid
Y8	0.721 <sup>**</sup>	0,215	Valid
Y9	0.730 <sup>**</sup>	0,215	Valid
Y10	0.758 <sup>**</sup>	0,215	Valid
Y11	0.732 <sup>**</sup>	0,215	Valid
Y12	0.684 <sup>**</sup>	0,215	Valid
Y13	0.556 <sup>**</sup>	0,215	Valid
Y14	0.648 <sup>**</sup>	0,215	Valid

*Sumber: Data diolah, 2021.*

Hasil uji validitas pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa r hitung setiap pernyataan untuk semua variabel adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari setiap item pernyataan nilai r hitungnya lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan sebesar 0,05.

### **Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang dipakai reliabel atau tidak. Sugiyono (2017) mengatakan, instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
<i>Spiritual Capital</i>	0.945		Reliabel
Motivasi	0.742		Reliabel
Budaya Organisasi	0.929		Reliabel
Komitmen Organisasi	0.817		Reliabel
Kepuasan Kerja	0.900		Reliabel

*Sumber:* Data Diolah, 2021.

Dari hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner sudah layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

### UJI ASUMSI KLASIK

#### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data menurut Ghozali (2018) menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan signifikansi sebesar 5%. Jika signifikansi pada nilai *Kolmogorov-Smirnov* < 0,05, maka  $H_0$  ditolak, yang berarti data berdistribusi tidak normal. Jika signifikansi pada nilai *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05, maka  $H_0$  diterima, yang berarti berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas (Uji *Kolmogorov-Smirnov*)**

Unstandardized Residual		
<i>Kolmogorov smirnov</i>	0,05	Normal
<i>Asymp signifikansi</i>	.200c.d	

*Sumber:* Data Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil pada Tabel 6 pengujian terhadap menghasilkan asymptotic significance sebesar 0.200, yang mana lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan layak digunakan sebagai penelitian

**Tabel 7**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keputusan</b>
<i>Spiritual Capital</i>	0.286	3.499	Non Multikolinieritas
<b>Motivasi</b>	0.500	2.002	Non Multikolinieritas
<b>Budaya Organisasi</b>	0.290	3.450	Non Multikolinieritas
<b>Komitmen Organisasi</b>	0.441	2.269	Non Multikolinieritas

*Sumber: Data primer diolah, 2021.*

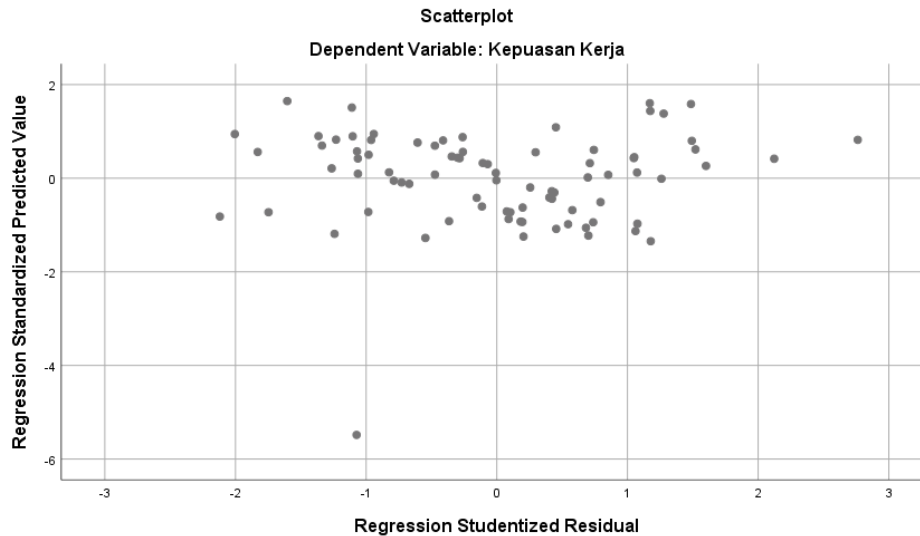
Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7 di atas, nilai tolerance variabel *Spiritual Capital* (X1), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Komitmen Organisasi (X4) dalam penelitian bernilai lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF bernilai lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan X1, X2, X3, dan X4 tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Ghozali (2018) mengatakan, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* > 0,10 atau sama dengan VIF < 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di – *studentized*.

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah, 2021.

Dari grafik terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebar diatas dan dibawah angka nol (sumbu Y). Hal ini disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas.

## KOEFISIEN DETERMINASI

### Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menurut Ghozali (2018) berguna mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam merangkai variabel terikat, yaitu mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen, namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R<sup>2</sup> yang telah disesuaikan atau tertulis *adjusted* R<sup>2</sup>, karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.750	.737	3.82929

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 nilai *Adjusted* R<sup>2</sup> mempunyai nilai sebesar 0,737. Hal ini berarti 73,7% Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen, yakni *spiritual capital*, motivasi, budaya organisasi, dan komitmen budaya organisasi sedangkan sisanya (100% - 73,7% = 26,3%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.042	3.683		-.283	.778
<i>Spiritual capital</i>	.206	.103	.214	2.004	.049
Motivasi	.279	.103	.218	2.711	.008
Budaya organisasi	.405	.110	.389	3.676	.000
Komitmen organisasi	.264	.130	.174	2.027	.046

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:  $Y = -1.042 + 0.206X_1 + 0.279X_2 + 0.405X_3 + 0.264X_4$ . Hasil persamaan linear berganda dapat diartikan bahwa nilai konstanta bertanda negatif, sebesar -1.042 artinya apabila spiritual capital, motivasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi sama dengan nol (0) maka kepuasan kerja mengalami penurunan. Nilai *spiritual capital* (X1) 0.206, nilai motivasi (X2) 0.279, nilai budaya organisasi (X3) 0.405 dan nilai komitmen organisasi (X4) 0.264 artinya variabel *spiritual capital*, motivasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja.

## UJI HIPOTESIS

### Hasil Uji F

Ghozali (2018) berpendapat bahwa, uji pengaruh simulatan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen pada tingkat signifikan 0,05 atau 5%. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai f hitung dan f tabel adalah: 1) Jika nilai f hitung > f tabel maka H0 di tolak H1 diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. 2) Jika nilai f hitung < f tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji F berdasarkan nilai signifikansi output SPSS adalah: 1) Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. 2) Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3388.293	4	847.073	57.768	.000 <sup>b</sup>
Residual	1129.085	77	14.663		
Total	4517.378	81			

*Sumber: Data diolah, 2021*

**Hasil Uji F**

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh nilai F hitung yaitu sebesar 57,768 dan nilai signifikansi seluruh variabel independen sebesar 0,000 di bawah nilai  $\alpha$  (0,05), hal ini menunjukkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga terdapat pengaruh antara *spiritual capital*, motivasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti sesuai dengan  $H_a$ .

**Hasil Uji t**

Menurut Ghazali (2018) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh masing – masing variabel bebas yang digunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,005 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sedangkan jika nilai *probability* t lebih besar dari 0,005 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji t**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.042	3.683		-.283	.778
<i>Spiritual capital</i>	.206	.103	.214	2.004	.049
Motivasi	.279	.103	.218	2.711	.008
Budaya organisasi	.405	.110	.389	3.676	.000
Komitmen organisasi	.264	.130	.174	2.027	.046

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber: Data diolah, 2021*

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh *Spiritual Capital* terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh koefisien regresi *spiritual capital* sebesar 0,214. Pada taraf signifikansi ( $p$ )  $0,049 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *spiritual capital* terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti sesuai dengan  $H_0$ . Hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *spiritual capital* terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien *spiritual capital* sebesar 0,214. Hal ini menandakan *spiritual capital* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi *spiritual capital* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arrafiqur Rahman dan Makmur (2015) dengan penelitian berjudul “Perilaku Spiritual dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit”. Dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa perilaku spiritual ( $X_1$ ) secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ), tetapi secara langsung berpengaruh terhadap kecerdasan spiritual karyawan ( $X_2$ ) dan kecerdasan spiritual karyawan ( $X_2$ ) secara langsung berpengaruh pula terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pabrik kelapa sawit.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh koefisien regresi motivasi sebesar 0,218. Pada taraf signifikansi ( $p$ )  $0,008 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti sesuai dengan  $H_0$ . Hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,218. Hal ini menandakan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robby Christian Wangsa (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Daun Kencana Sakti)”, hasil hipotesis penelitiannya membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Artinya hasil pengujian data empiris membuktikan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini, yaitu: motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Daun Kencana Sakti adalah terbukti. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja PT. Daun Kencana Sakti. Sehingga motivasi kerja yang baik akan membuat karyawan lebih puas dalam bekerja di perusahaan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,389. Pada taraf signifikansi ( $p$ )  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti sesuai dengan  $H_0$ . Hasil pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien budaya

organisasi sebesar 0,389. Hal ini menandakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koko Herawan, M. Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono (2015) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi”, hasil penelitian ini menyatakan bahwa berdasarkan perhitungan analisis regresi linier sederhana, besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu budaya organisasi sebesar 0,608. Dari analisis koefisien korelasi dan determinasi diperoleh hasil  $R^2$  sebesar 0,420 yang artinya Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Budaya Organisasi sebesar 42%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kepuasan Kerja.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,174. Pada taraf signifikansi ( $p$ )  $0,046 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti sesuai dengan  $H_a$ . Hasil pengujian hipotesis keempat ( $H_4$ ) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,174. Hal ini menandakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farley Kambey, Adolfina, Irvan Trang (2016) dengan penelitian berjudul “Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Telkom Tbk. Manado”, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Lalu juga hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Tbk Manado. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh peningkatan kompensasi yang diberikan. Kompensasi berupa asuransi, gaji yang sesuai dengan pekerjaan, fasilitas serta tunjangan dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Iklim organisasi juga secara signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan secara negatif.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diolah dengan menggunakan metode regresi linear berganda mengenai analisis pengaruh *spiritual capital*, motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh antara *spiritual capital* terhadap kepuasan kerja (X1), terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja (X2), terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (X3), terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja (X4), dan berdasarkan hasil uji, variabel independen *spiritual*

*capital*, motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia.

Penelitian ini bagi beberapa pihak dapat menjadi implikasi yang luas, terutama bagi Yayasan Sahabat Yatim Indonesia agar bisa lebih menyadari lagi akan pentingnya *spiritual capital*, budaya organisasi dan terutama pada motivasi serta komitmen organisasi karyawannya karena akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., and Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 12(2), 163–188. <https://doi.org/10.1108/EMJB-02-2016-0003>
- Fuada, N., Habbe, H., dan Nirwana. (2015). Pengaruh Intellectual Capital Dan Spiritual Capital Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi, Fakult, 1*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. (Edisi ke 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Ghozali 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Soomro, B. A., and Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.