

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini penulis mengambil kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya, penulis membuat implikasi manajerial dan merumuskan saran. Kesimpulan, implikasi manajerial dan saran tersebut adalah sebagai berikut:

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data penelitian peran mediasi iklim kebermaknaan pada pengaruh antara kepemimpinan spiritual terhadap efektivitas tim pada Perawat RS Panti Rapih Yogyakarta, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi hipotesis yang pertama kepemimpinan spiritual sebagai variabel independen berpengaruh signifikan dan positif pada efektivitas tim sebagai variable dependen. Artinya dengan penerapan nilai-nilai spiritual dalam memimpin RS Panti Rapih Yogyakarta dan bisa menghasilkan efektivitas dalam tim.
2. Hasil analisis regresi hipotesis yang kedua kepemimpinan spiritual sebagai variable independen berpengaruh signifikan dan positif pada iklim kebermaknaan. Artinya di dalam pemimpin spiritual juga dapat menciptakan keyakinan kuat di antara anggota tim bahwa makna pekerjaan diprioritaskan, dihargai, dan didukung, dan menciptakan penilaian yang kolektif tentang iklim kebermaknaan kerja.

3. Hasil analisis regresi hipotesis yang ketiga iklim kebermaknaan berpengaruh signifikan dan positif pada efektivitas tim. Artinya iklim kebermaknaan yang kuat menunjukkan bahwa anggota tim dengan berbagi persepsi dan keterlibatan dalam pekerjaan yang bermakna sudah diterapkan. Anggota dalam tim tersebut lebih cenderung berkomitmen pada pekerjaan mereka dan memberi energi kepada anggota untuk bekerja bersama menuju tujuan bersama yang kemudian berkontribusi pada kinerja tim yang baik dan efektif.

4. Hasil analisis regresi hipotesis yang keempat iklim kebermaknaan memediasi antara kepemimpinan spiritual dan efektivitas tim secara parsial. Artinya efek dari iklim kebermaknaan tidak memediasi secara penuh untuk kepemimpinan spiritual terhadap efektivitas tim, tetapi hasilnya signifikan.

5.2. Implikasi Manajerial

Dalam beberapa penelitian sebelumnya banyak yang mengecilkkan dampak penuh dari kebermaknaan kerja, tetapi iklim kebermaknaan dapat dipengaruhi juga oleh faktor kepemimpinan. Para pemimpin spiritual adalah faktor penentu penting dalam membentuk iklim kebermaknaan. Dengan karyawan berusaha untuk memahami lingkungan kerja dengan mencari isyarat-isyarat sosial dari para pemimpin mereka, dengan adanya iklim kebermaknaan menunjukkan pentingnya suatu pekerjaan kepada anggota tim, sehingga dapat membantu meningkatkan efektivitas tim.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap iklim kebermaknaan dan efektivitas tim. Hasil dari penelitian pada perawat RS Panti Rapih Yogyakarta menunjukkan kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap iklim kebermaknaan dan efektivitas tim. Hal ini menunjukkan perawat merasakan adanya nilai nilai spiritual dari kepemimpinan di tempat kerja dan memunculkan iklim kebermaknaan kerja yang baik serta sangat berpengaruh untuk tingkat keefektivitas tim walaupun didalam hal ini iklim kebermaknaan tidak menjadi mediasi yang sempurna atau tidak secara penuh, maka penting bagi pihak perusahaan sebaiknya lebih bisa menekankan aspek iklim kebermaknaan dikarenakan akan lebih bisa baik untuk tujuan bersama dalam perusahaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, penulis memiliki keterbatasan. Keterbatasan ini dari segi waktu, dana, dan sebagainya. Beberapa keterbatasan penelitian yang ada yaitu sebagai berikut :

1. Penulis tidak bisa secara langsung memantau dan memberikan penjelasan secara langsung terhadap responden karena kuesioner dititipkan kepada kepala bidang perawat setiap bangsal.
2. Penulis menggunakan sampel perawat RS Panti Rapih Yogyakarta sehingga untuk waktu pengisian kuesioner, peneliti harus bisa menyesuaikan dengan kelonggaran para perawat disana.

3. Penelitian ini menggunakan topik tentang kepemimpinan sehingga memerlukan waktu yang lama untuk bisa melewati prosedur dari tempat penelitian yang terkait, karna kepemimpinan di dalam suatu organisasi merupakan hal yang termasuk hirarki yang paling tinggi sehingga harus melalui prosedur etik di dalam perusahaan.

Dengan adanya keterbatasan penelitian di atas, penulis berharap penelitian selanjutnya dapat meneliti pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap iklim kebermaknaan dan efektivitas tim bisa lebih sesuai dan lebih sistematis.

5.4. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, kesimpulan, implikasi manajerial di atas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. RS Panti Rapih Yogyakarta

- a. Untuk tetap menjaga nilai-nilai spiritual yang sudah diterapkan di RS Panti Rapih Yogyakarta, karena sudah sesuai dengan background Panti Rapih untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik dengan selalu mengedepankan rasa cinta kasih terhadap sesama. Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan item kuesioner yang sudah diteliti maka dari itu rasa keprihatinan untuk setiap bawahan agar selalu di tingkatkan..
- b. Berikaitan dengan iklim kebermaknaan yang ada di RS Panti Rapih Yogyakarta peneliti memberikan saran agar lebih ditingkatkan untuk perawat bisa lebih mementingkan aktivitas pekerjaan mereka,

walaupun hasil pada deskriptif dalam item pertanyaan pada kuesioner tinggi tetapi hal tersebut patut untuk di perhatikan kembali.

- c. Perawat dan Pemimpin RS Panti Rapih Yogyakarta, perlu tetap selalu meningkatkan kehadiran didalam pekerjaan, karena dengan tetap mempertahankan hal tersebut berarti para perawat dan pemimpin benar-benar mencintai pekerjaan mereka sehingga menimbulkan semangat untuk bekerja sesuai dan akan bisa berdampak memajukan RS Panti Rapih Yogyakarta.

2. Penelitian Selanjutnya

- a. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya, diharapkan di dalam penyebaran kuesioner bisa secara bertemu dengan responden terkait karena diharapkan para responden lebih bisa memahami dan juga dapat mengerti yang ada didalam kuesioner yang nantinya akan lebih memahami karena akan berpengaruh terhadap hasil penelitian.
- b. Perlu menambahkan dimensi-dimensi dalam variabel mengenai efektivitas tim secara lebih terperinci, sehingga pengaruh yang ada bisa terlihat secara detail. Selain itu, ditambahkan juga referensi agar lebih banyak informasi yang bisa didapat. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memahami kepemimpinan spiritual, iklim kebermaknaan, dan efektivitas tim secara lebih mendalam

DAFTAR PUSTAKA

- Ashforth, B. E., & Mael, F. 1989. Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of personality and Social Psychology*. 51 (6), 1173-1182
- Bouman, T. J. 2004. *Spirituality at Work: An Exploratory Sociological Investigation of the Ford Motor Company*. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy. The London School of economics and Political Science
- Blau, P. M. 1964. *Exchange and power in social life*. New York, NY: Wiley.
- Chen, C.-Y., & Li, C.-I. 2013. Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position. *The Leadership Quarterly*, 24, 240–255.
- Chen, Z., Zhang, X., & Vogel, D. 2011. Exploring the underlying process between conflict and knowledge sharing: A work-engagement per-spective. *Journal of Applied Social Psychology*, 41, 1005–1033.
- Darling, J. and Chalofsky, N. 2004. Spirituality in the Workplace. In M. Marquardt (Ed.), *Encyclopedia of life support systems (EOLSS)*. Oxford, UK.
- Fry, L. W. 2003. Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693–727.
- Fry, L.W, et al. 2005. Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement, and Establishing a Baseline. *The Leadership Quarterly*, 16(5), pp. 835–862.
- Gluck, F. W. 1981. Vision and Leadership in Corporate Strategy. *The Mc Kensey Quarterly*, Winter 1981, pp 13-27.
- Grojean, M. W. Resick, C. J. Dickson, M. W. and Smith, D. B. 2004. Leaders, Value, and Organizational Climate: Examizing Leadership Strategies for Establishing an Organizational Climate Regarding Ethics. *Journal of Business Ethics*. Vol. 55, pp. 223 -241.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. 1976. Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.

- Hu, J., & Liden, R. C. 2011. Antecedents of team potency and team effectiveness: An examination of goal and process clarity and servant leadership. *Journal of Applied Psychology*, 96, 851–862.
- Ikiugu, M. N. (2005). Meaningfulness of occupations as an occupational-life-trajectory attractor. *Journal of Occupational Science*, 12(2), 102-109.
- Irving, J.A., & Longbotham, G.J. 2007. “Team Effectiveness and Six Essential Servant Leadership Themes: a Regression Model Based on Items in the Organizational Leadership Assessment”. *International Journal of Leadership Studies*. 2(2), p. 98-113
- Kahn WA & Heaphy ED 2014. Relational context of personal engagement at work. In C Truss, R Delbridge, E Soane, K Alfes & A Shantz (eds). *Employee engagement in theory and practice*. London: Routledge.
- Kahn, W. A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692– 724.
- Kanter, R. M. 1983. *The change masters*. New York, NY: Simon & Schuster.
- Lam, C. F., Wan, W. H., & Roussin, C. J. 2016. Going the extra mile and feeling energized: An enrichment perspective of organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 101, 379–391.
- Lips-Wiersma, M. (2002). The influence of spiritual “meaning-making” on career behavior. *The Journal of Management Development*, 21(7/8), 497–519
- Mahembe, B., & Engelbrecht, A.S. (2014). The relationship between servant leadership, affective team commitment and team effectiveness. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 11(1), Art. #495, 10 pages.
- May DR, Gilson RL & Harter LM 2004. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1):11-37.
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. 2014. Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, 121, 77–90.
- Motowidlo, S. J. 2003. Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology* (pp. 39–53). Hoboken, NJ: Wiley.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Tangerang: UI Press.

- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. 2006. Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. *Thousand Oaks, CA: Sage*.
- Owens, B. P., & Hekman, D. 2012. Modeling how to grow: An inductive examination of humble leader behaviors, contingencies, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 55, 787–818.
- Piccoli, Gabriele., Powell, Anne., Ives, Blake. 2004. Virtual teams: team control structure, work processes, and team effectiveness. *Information Technology and People*. 17(4). Pp 359-379
- Potter, P.A. & Perry, A. G. (2005). *Fundamental of nursing: concepts, process and practice*, Harcourt Australia: Mosby
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. 2003. Fostering meaningfulness in working and at work. In K.S. Cameron, J.E. Dutton, & R.E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 309- 327). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Reave, L. 2005. Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 16, 655–687.
- Robinson, S L, & Rousseau, D M (1994). Violating the psychological contract: not the exception but the norm. *Journal of Organisational Behaviour*, 15, 245-259.
- Robbins, S. P. 2003. Organizational Behavior. *International Edition Tenth Edition, Prentice Hall Pearson Education International, Singapore*
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. 2010. On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Saks, A.(2006), "Antecedents and consequences of employee engagement", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, pp. 600-619.
- Sekaran, U. & Bougie, R., 2013. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. 6 ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. (in press). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*

- Sullivan, S. C. (2006). The work-faith connection for low-income mothers: A research note. *Sociology of Religion*, 67 (1), 99–108
- Suroso, J. (2011). Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasarkompetensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerjadan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. Depok: *Fakultas Ilmu Kesehatan*.
- Weaver, G. R., & Agle, B. R. 2002. Religiosity and Ethical Behavior in Organizations: A Symbolic Interactionist Perspective. *The Academy of Management Review*, 27(1), 77.
- Williams, L. J., and Anderson, S. E. 1991. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Yang, F., Liu, J., Wang, Z., & Zhang, Y. 2017. Feeling energized: A multilevel model of spiritual leadership, leader integrity, relational energy, and job performance. *Journal of Business Ethics*, 3,1 –15. Advance online publication.
- Yang, F., Huang, X., & Wu, L. (2018). Experiencing meaningfulness climate in teams: How spiritual leadership enhances team effectiveness when facing uncertain tasks. *Human Resource Management*.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi Kelima)*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: PT. Indeks
- Zhao, X., Lynch, J.G., & Chen, Q. 2010. Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*. 37(2), 197-206



SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i

Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

Di tempat.

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswi semester akhir di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta, yang sedang melakukan penelitian dengan judul “Peran Mediasi Iklim Kebermaknaan pada pengaruh antara Kepemimpinan Spiritual terhadap Efektivitas Tim”. Pada kesempatan ini, saya memohon kerjasama dari Bapak/Ibu/Saudara/I untuk berpartisipasi dalam penelitian sebagai responden dari kuesioner ini.

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi. Seluruh informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian saya dan saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Agustus 2019

Catherina Zola Cakrabuana

KUESIONER

BAGIAN I. INFORMASI RESPONDEN

Berikan tanda centang (✓) pada jawaban Anda.

Jenis Kelamin

- Pria Wanita

Usia

- < 20 tahun 31-40 tahun
 20-30 tahun > 40 tahun

Pendidikan

- SMA/SMK S1
 Diploma S2

Lama bekerja di perusahaan

- 1-5 tahun 10-13 tahun
 5-6 tahun > 13 tahun
 6-10 tahun

Saat ini saya bekerja di bagian...

-

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Setiap pernyataan hanya di isi dengan satu jawaban saja.
3. Setiap pertanyaan mempunyai 5 alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut :
 STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, SS = Sangat Setuju,

BAGIAN II. KUESIONER EFEKTIVITAS TIM

Pernyataan dibawah ini menggambarkan sebagai pencapaian dari tujuan atau sasaran bersama melalui koordinasi kegiatan anggota tim di perusahaan.

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
Ekspektasi Kinerja						
1	Saya berpikir saya akan menjadi seorang karyawan yang sangat baik.					
2	Saya berpikir saya akan menjadi karyawan yang berkinerja tinggi					
3	Saya berpikir saya akan memiliki karier yang lama dan sukses kedepannya di perusahaan ini					
Membantu						
1	Saya membantu orang lain yang tidak hadir tetapi mereka akan kembali bekerja dikemudian hari					
2	Saya membantu orang lain yang memiliki beban kerja berat					
3	Saya membantu karyawan baru untuk beradaptasi dengan pekerjaannya					

4	Saya bersedia membantu orang lain yang memiliki masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya					
5	Saya selalu siap untuk memberikan bantuan kepada karyawan lain di sekitar saya					
Hati Nurani						
1	Kehadiran saya lebih baik daripada karyawan didepartemen lain di perusahaan					
2	Saya tidak mengambil cuti tambahan					
3	Saya selalu mentaati aturan dan regulasi bahkan ketika tidak ada yang mengawasi					
4	Saya menyadari apa yang saya lakukan dalam pekerjaan saya					
5	Ketika saya akan melakukan pekerjaan yang baik saya akan mendapatkan hasil yang sesuai					

BAGIAN III KUESIONER IKLIM KEBERMAKNAAN

Pernyataan di bawah ini menggambarkan pada sumber atau pengalaman subjektif dari pekerjaan yang bermakna pada pekerjaan di perusahaan.

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Hal-hal saya lakukan pada pekerjaan ini sangat penting bagi saya.					
2	Aktivitas pekerjaan saya secara pribadi bermakna bagi saya.					
3	Hal-hal yang saya lakukan pada pekerjaan ini secara pribadi berharga bagi saya.					
4	Aktivitas pekerjaan saya penting bagi saya					
5	Hal-hal yang saya lakukan pada pekerjaan ini sangat berarti bagi saya.					
6	Saya merasa bahwa hal hal yang saya lakukan pada pekerjaan saya bernilai bagi saya.					

BAGIAN IV KUESIONER KEPEMIMPINAN SPIRITUAL

Pernyataan di bawah ini menggambarkan nilai nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan secara intrinsik untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga memiliki rasa keberlangsungan spiritual melalui panggilan dan keanggotaan di perusahaan.

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Atasan langsung saya menghargai setiap nilai-nilai bawahannya.					
2	Atasan langsung saya selalu menyatakan kepeduliannya pada setiap bawahan					
3	Atasan langsung saya selalu menyatakan keprihatinannya kepada setiap bawahan					
4	Atasan langsung saya selalu mendengarkan bawahannya dengan seksama.					
5	Atasan langsung saya mengenali kontribusi setiap bawahannya di tempat kerja					
6	Atasan langsung saya bertindak secara adil kepada setiap bawahan					
7	Atasan langsung saya selalu mencerminkan nilai-nilai etis/bermoral kepada setiap bawahannya					
8	Atasan langsung saya selalu jujur ketika berinteraksi dengan setiap bawahannya					

9	Perilaku atasan langsung saya terhadap setiap bawahannya menunjukkan bahwa ia hanya manusia biasa					
---	---	--	--	--	--	--





Uji Validitas Efektivitas Tim

Correlations

		ET 1	ET 2	ET 3	ET 4	ET 5	ET 6	ET 7	ET 8	ET 9	ET 10	ET 11	ET 12	ET 13	ET TOTAL
ET1	Pearson Correlation	1	,455(**)	-,030	,095	-,002	,137	,000	,200	-,191	-,035	,070	,325(*)	,289(*)	,324(*)
	Sig. (2-tailed)		,001	,837	,520	,989	,355	1,000	,172	,193	,814	,637	,024	,046	,025
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
ET2	Pearson Correlation	,455(**)	1	,258	,170	,012	,239	,401(**)	,181	-,105	,028	,247	,273	,500(**)	,502(**)
	Sig. (2-tailed)	,001		,077	,248	,933	,102	,005	,217	,479	,851	,091	,061	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
ET 3	Pearson Correlation	-,030	,258	1	,077	-,078	,177	,265	-,002	,174	,409(**)	,557(**)	,046	,324(*)	,475(**)
	Sig. (2-tailed)	,837	,077		,603	,598	,229	,068	,991	,237	,004	,000	,758	,025	,001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
ET 4	Pearson Correlation	,095	,170	,077	1	,277	,474(**)	,320(*)	,186	-,069	,028	,157	,597(**)	,489(**)	,505(**)
	Sig. (2-tailed)	,520	,248	,603		,057	,001	,027	,206	,642	,848	,286	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
ET 5	Pearson Correlation	-,002	,012	-,078	,277	1	,158	,222	,585(**)	-,066	,155	-,015	,413(**)	,315(*)	,420(**)
	Sig. (2-tailed)	,989	,933	,598	,057		,285	,129	,000	,654	,292	,922	,004	,029	,003
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

ET 6	Pearson Correlation	,137	,239	,177	,474(**)	,158	1	,372(**)	,325(*)	,230	,194	,468(**)	,571(**)	,561(**)	,672(**)
	Sig. (2-tailed)	,355	,102	,229	,001	,285		,009	,024	,117	,185	,001	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
ET 7	Pearson Correlation	,000	,401(**)	,265	,320(*)	,222	,372(**)	1	,412(**)	,105	,178	,436(**)	,289(*)	,341(*)	,603(**)
	Sig. (2-tailed)	1,000	,005	,068	,027	,129	,009		,004	,477	,226	,002	,046	,018	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
ET 8	Pearson Correlation	,200	,181	-,002	,186	,585(**)	,325(*)	,412(**)	1	-,003	-,057	,148	,481(**)	,360(*)	,515(**)
	Sig. (2-tailed)	,172	,217	,991	,206	,000	,024	,004		,983	,700	,317	,001	,012	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
ET 9	Pearson Correlation	-,191	-,105	,174	-,069	-,066	,230	,105	-,003	1	,331(*)	,443(**)	,085	,222	,338(*)
	Sig. (2-tailed)	,193	,479	,237	,642	,654	,117	,477	,983		,022	,002	,568	,129	,019
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
ET 10	Pearson Correlation	-,035	,028	,409(**)	,028	,155	,194	,178	-,057	,331(*)	1	,521(**)	-,009	,209	,481(**)
	Sig. (2-tailed)	,814	,851	,004	,848	,292	,185	,226	,700	,022		,000	,954	,155	,001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
ET 11	Pearson Correlation	,070	,247	,557(**)	,157	-,015	,468(**)	,436(**)	,148	,443(**)	,521(**)	1	,299(*)	,548(**)	,709(**)
	Sig. (2-tailed)	,637	,091	,000	,286	,922	,001	,002	,317	,002	,000		,039	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

ET 12	Pearson Correlation	,325(*)	,273	,046	,597(**)	,413(**)	,571(**)	,289(*)	,481(**)	,085	-,009	,299(*)	1	,704(**)	,683(**)
	Sig. (2-tailed)	,024	,061	,758	,000	,004	,000	,046	,001	,568	,954	,039		,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
ET 13	Pearson Correlation	,289(*)	,500(**)	,324(*)	,489(**)	,315(*)	,561(**)	,341(*)	,360(*)	,222	,209	,548(**)	,704(**)	1	,815(**)
	Sig. (2-tailed)	,046	,000	,025	,000	,029	,000	,018	,012	,129	,155	,000	,000		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
ET TOTAL	Pearson Correlation	,324(*)	,502(**)	,475(**)	,505(**)	,420(**)	,672(**)	,603(**)	,515(**)	,338(*)	,481(**)	,709(**)	,683(**)	,815(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,025	,000	,001	,000	,003	,000	,000	,000	,019	,001	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Uji Validitas Iklim Kebermaknaan

		IK 1	IK 2	IK 3	IK 4	IK 5	IK 6	IK
IK 1	Pearson Correlation	1	,642(**)	,769(**)	,531(**)	,675(**)	,501(**)	,865(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
IK 2	Pearson Correlation	,642(**)	1	,561(**)	,366(*)	,420(**)	,561(**)	,758(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,011	,003	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
IK 3	Pearson Correlation	,769(**)	,561(**)	1	,748(**)	,700(**)	,374(**)	,873(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,009	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
IK 4	Pearson Correlation	,531(**)	,366(*)	,748(**)	1	,604(**)	,325(*)	,751(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,000		,000	,024	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
IK 5	Pearson Correlation	,675(**)	,420(**)	,700(**)	,604(**)	1	,506(**)	,811(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000		,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
IK 6	Pearson Correlation	,501(**)	,561(**)	,374(**)	,325(*)	,506(**)	1	,692(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,024	,000		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
IK	Pearson Correlation	,865(**)	,758(**)	,873(**)	,751(**)	,811(**)	,692(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

**

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

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

Uji Validitas Kepemimpinan Spiritual

Correlations

		KS 1	KS 2	KS 3	KS 4	KS 5	KS 6	KS 7	KS 8	KS 9	KS
KS 1	Pearson Correlation	1	,439(**)	,576(**)	,539(**)	,479(**)	,510(**)	,484(**)	,242	,340(*)	,758(**)
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,000	,001	,000	,000	,097	,018	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KS 2	Pearson Correlation	,439(**)	1	,652(**)	,387(**)	,408(**)	,506(**)	,341(*)	,443(**)	,348(*)	,739(**)
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,007	,004	,000	,018	,002	,015	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KS 3	Pearson Correlation	,576(**)	,652(**)	1	,511(**)	,322(*)	,395(**)	,397(**)	,305(*)	,455(**)	,754(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,026	,005	,005	,035	,001	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KS 4	Pearson Correlation	,539(**)	,387(**)	,511(**)	1	,321(*)	,568(**)	,304(*)	,339(*)	,199	,684(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000		,026	,000	,036	,018	,175	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KS 5	Pearson Correlation	,479(**)	,408(**)	,322(*)	,321(*)	1	,551(**)	,518(**)	,464(**)	,240	,686(**)
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,026	,026		,000	,000	,001	,100	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KS 6	Pearson Correlation	,510(**)	,506(**)	,395(**)	,568(**)	,551(**)	1	,433(**)	,467(**)	,191	,752(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,000		,002	,001	,192	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KS 7	Pearson Correlation	,484(**)	,341(*)	,397(**)	,304(*)	,518(**)	,433(**)	1	,168	,369(**)	,632(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,018	,005	,036	,000	,002		,253	,010	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KS 8	Pearson Correlation	,242	,443(**)	,305(*)	,339(*)	,464(**)	,467(**)	,168	1	,239	,608(**)
	Sig. (2-tailed)	,097	,002	,035	,018	,001	,001	,253		,102	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KS 9	Pearson Correlation	,340(*)	,348(*)	,455(**)	,199	,240	,191	,369(**)	,239	1	,538(**)
	Sig. (2-tailed)	,018	,015	,001	,175	,100	,192	,010	,102		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KS	Pearson Correlation	,758(**)	,739(**)	,754(**)	,684(**)	,686(**)	,752(**)	,632(**)	,608(**)	,538(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Uji Reliabilitas Efektivitas Tim

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	48	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	47,0417	23,828	,166	,791
VAR00002	46,7500	22,915	,394	,767
VAR00003	47,1250	22,707	,342	,773
VAR00004	47,2500	22,957	,400	,767
VAR00005	47,4167	23,099	,277	,779
VAR00006	46,9167	21,908	,594	,751
VAR00007	47,1042	22,010	,501	,757
VAR00008	47,1458	22,893	,412	,766
VAR00009	47,6458	23,680	,179	,791
VAR00010	47,9792	21,978	,308	,781
VAR00011	47,0625	21,422	,632	,746
VAR00012	47,0625	21,975	,609	,750
VAR00013	46,7500	20,574	,760	,733

Uji Reliabilitas Iklim Kebermaknaan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	20,5625	7,443	,796	,839
VAR00002	20,8125	7,645	,631	,868
VAR00003	20,6667	7,206	,803	,837
VAR00004	20,6250	7,814	,631	,867
VAR00005	20,7292	7,904	,729	,852
VAR00006	20,6667	8,057	,549	,880

Uji Reliabilitas Kepemimpinan Spiritual

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	31,4375	16,634	,656	,834
VAR00002	31,6458	17,468	,649	,835
VAR00003	31,7917	17,317	,667	,833
VAR00004	31,6042	17,989	,583	,841
VAR00005	31,3958	18,500	,601	,841
VAR00006	31,6875	17,411	,666	,833
VAR00007	31,4792	18,766	,536	,846
VAR00008	31,7292	18,074	,471	,854
VAR00009	31,5625	19,230	,420	,856



Statistics

		jenis kelamin	masa kerja	umur
N	Valid	56	56	56
	Missing	0	0	0

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	perempuan	56	100,0	100,0	100,0

masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5tahun	13	23,2	23,2	23,2
	5-6	3	5,4	5,4	28,6
	6-10tahun	9	16,1	16,1	44,6
	10-13tahun	20	35,7	35,7	80,4
	>13tahun	11	19,6	19,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30tahun	22	39,3	39,3	39,3
	30-40tahun	31	55,4	55,4	94,6
	4,00	3	5,4	5,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	



Descriptive Statistics Efektivitas Tim

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	56	2,00	5,00	4,0179	,75054
VAR00002	56	3,00	5,00	4,0536	,72412
VAR00003	56	2,00	5,00	3,9643	,73767
VAR00004	56	2,00	5,00	3,7857	,70619
VAR00005	56	2,00	5,00	3,9821	,75054
VAR00006	56	3,00	5,00	4,1607	,59625
VAR00007	56	3,00	5,00	4,1607	,59625
VAR00008	56	2,00	5,00	4,0893	,66815
VAR00009	56	2,00	5,00	3,5000	,85280
VAR00010	56	2,00	5,00	3,5179	,83101
VAR00011	56	2,00	5,00	4,0714	,68376
VAR00012	56	3,00	5,00	4,1607	,62601
VAR00013	56	3,00	5,00	4,1607	,62601
Valid N (listwise)	56				

Descriptive Statistics Iklim Kebermaknaan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	56	3,00	5,00	4,2857	,62419
VAR00002	56	3,00	5,00	4,1786	,60624
VAR00003	56	3,00	5,00	4,2143	,59435
VAR00004	56	3,00	5,00	4,2143	,56292
VAR00005	56	3,00	5,00	4,1964	,64441
VAR00006	56	2,00	5,00	4,2321	,60275
Valid N (listwise)	56				

Descriptive Statistics kepemimpinan spiritual

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	56	2,00	5,00	4,1786	,63553
VAR00002	56	3,00	5,00	4,2321	,57179
VAR00003	56	3,00	5,00	4,0357	,63143
VAR00004	56	3,00	5,00	4,1250	,60490
VAR00005	56	3,00	5,00	4,1964	,64441
VAR00006	56	3,00	5,00	4,1607	,65441
VAR00007	56	3,00	5,00	4,1786	,63553
VAR00008	56	2,00	5,00	4,0893	,76934
VAR00009	56	3,00	5,00	4,1071	,67900
Valid N (listwise)	56				



LAMPIRAN 4
UJI REGRESI LINIER SEDERHANA DAN
BERGANDA

Hasil Regresi tahap 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695(a)	,483	,473	2,42049

a Predictors: (Constant), kepemimpinan spiritual

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289,921	1	289,921	49,485	,000(a)
	Residual	310,516	53	5,859		
	Total	600,436	54			

a Predictors: (Constant), kepemimpinan spiritual

b Dependent Variable: iklim kebermaknaan

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	6,332	2,723		2,326		,024
	kepemimpinan spiritual	,509	,072	,695	7,035		,000

a Dependent Variable: iklim kebermaknaan

Hasil Analisis Regresi 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733(a)	,538	,529	4,23659

a Predictors: (Constant), iklim kebermaknaan

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1106,830	1	1106,830	61,666	,000(a)
	Residual	951,280	53	17,949		
	Total	2058,109	54			

a Predictors: (Constant), iklim kebermaknaan

b Dependent Variable: efektivitas tim

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	17,261	4,419		3,906	,000
	iklim kebermaknaan	1,358	,173	,733	7,853	,000

a Dependent Variable: efektivitas tim

Hasil Analisis Regresi 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717(a)	,514	,505	4,34219

a Predictors: (Constant), kepemimpinan spiritual

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1058,816	1	1058,816	56,157	,000(a)
	Residual	999,293	53	18,855		
	Total	2058,109	54			

a Predictors: (Constant), kepemimpinan spiritual

b Dependent Variable: efektivitas tim

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	15,336	4,884		3,140	,003
	kepemimpinan spiritual	,973	,130	,717	7,494	,000

a Dependent Variable: efektivitas tim

Hasil Analisis Regresi 4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788(a)	,621	,607	3,87207

a Predictors: (Constant), iklim kebermaknaan, kepemimpinan spiritual

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788(a)	,621	,607	3,87207

a Predictors: (Constant), iklim kebermaknaan, kepemimpinan spiritual

Coefficients(a)

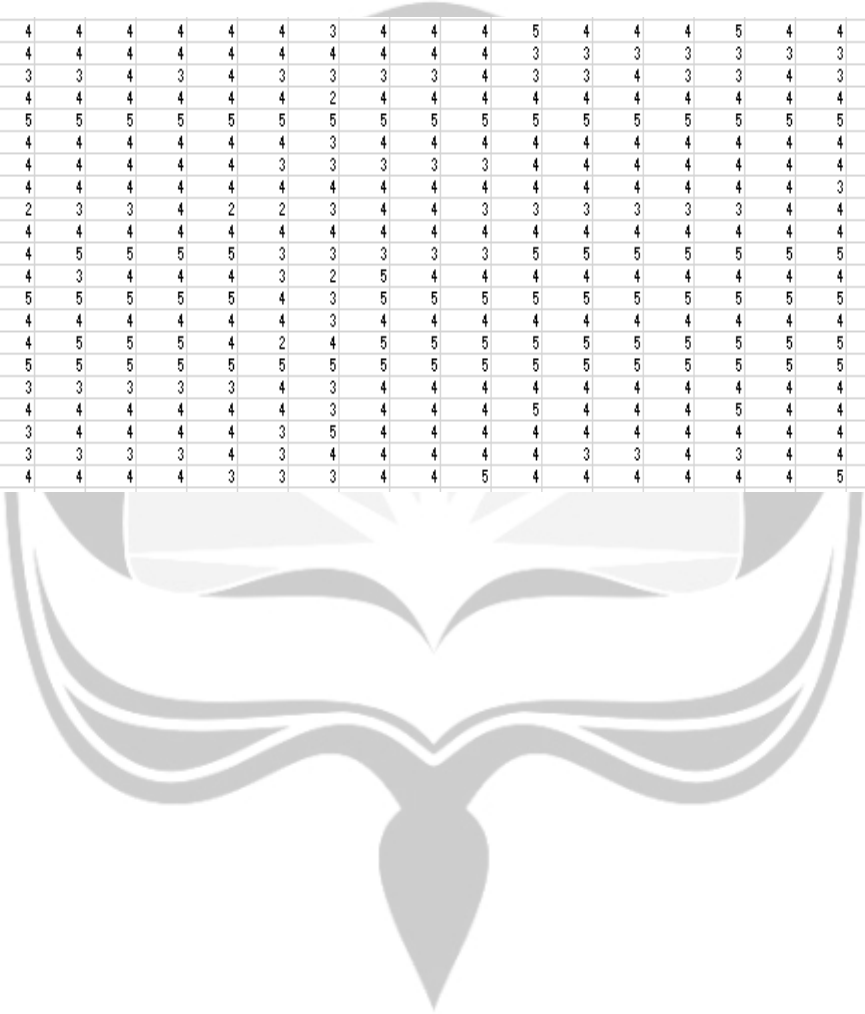
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	10,011	4,572		2,190	,033
	kepemimpinan spiritual	,545	,161	,402	3,384	,001
	iklim kebermaknaan	,841	,220	,454	3,828	,000

a Dependent Variable: efektivitas tim



jenis kelamin	umur	masa kerja	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	m1	m2	m3	m4	m5	m6	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	
Perempuan	31-40tahun	13tahun	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Perempuan	20-30tahun	1-5tahun	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Perempuan	20-30tahun	5-6tahun	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	
Perempuan	20-30tahun	6-10tahun	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
Perempuan	31-40tahun	10-13tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Perempuan	31-40tahun	10-13tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Perempuan	31-40tahun	>13tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Perempuan	20-30tahun	6-10tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Perempuan	31-40tahun	>13tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Perempuan	20-30tahun	1-5tahun	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Perempuan	31-40tahun	10-13tahun	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Perempuan	31-40tahun	>13tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Perempuan	20-30tahun	6-10tahun	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	
Perempuan	20-30tahun	6-10tahun	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
Perempuan	20-30tahun	6-10tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	5	5	5	4	2	5	4	4	4	3	5	2	4	
Perempuan	31-40tahun	10-13tahun	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	
Perempuan	31-40tahun	10-13tahun	4	4	4	3	2	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5
Perempuan	31-40tahun	10-13tahun	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4
Perempuan	20-30tahun	1-5tahun	5	4	5	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
Perempuan	>40tahun	>13tahun	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
Perempuan	20-30tahun	1-5tahun	4	4	3	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
Perempuan	20-30tahun	1-5tahun	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Perempuan	31-40tahun	10-13tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4
Perempuan	31-40tahun	10-13tahun	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5
Perempuan	>40tahun	>13tahun	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
Perempuan	20-30tahun	1-5tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5
Perempuan	31-40tahun	13tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Perempuan	31-40tahun	6-10tahun	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Perempuan	31-40tahun	10-13tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
perempuan	31-40tahun	10-13tahun	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
Perempuan	31-40tahun	>13tahun	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4
Perempuan	20-30tahun	1-5tahun	4	5	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Perempuan	>40tahun	>13tahun	2	4	2	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
Perempuan	31-40tahun	10-13tahun	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3
Perempuan	31-40tahun	6-10tahun	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3

perempuan	31-40tahun	10-13tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4		
peerempuan	20-30tahun	6-10tahun	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	
perempuan	20-30tahun	1-5tahun	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
Perempuan	31-40tahun	>13tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Perempuan	31-40tahun	10-13tahun	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
perempuan	31-40tahun	>13tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
perempuan	20-30tahun	1-5tahun	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
Perempuan	20-30tahun	1-5tahun	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
perempuan	20-30tahun	5-6tahun	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5
Perempuan	31-40tahun	>13tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Perempuan	20-30tahun	1-5tahun	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Perempuan	31-40tahun	10-13tahun	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Perempuan	20-30tahun	1-5tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5
Perempuan	31-40tahun	13tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Perempuan	31-40tahun	6-10tahun	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Perempuan	31-40tahun	10-13tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Perempuan	31-40tahun	6-10tahun	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	
perempuan	31-40tahun	10-13tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
Perempuan	31-40tahun	13tahun	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Perempuan	20-30tahun	1-5tahun	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Perempuan	20-30tahun	5-6tahun	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	





RUMAH SAKIT PANTI RAPIH
SUB KOMITE ETIK PENELITIAN KESEHATAN

Jalan Cik Di Tiro 30 Yogyakarta 55223

Telepon: (0274) 514014, 514845, dan 563333 (*hunting system*) Faksimile: (0274) 564583
e-mail: admin@pantirapih.or.id website: [//www.pantirapih.or.id](http://www.pantirapih.or.id)

SUB KOMITE ETIK PENELITIAN KESEHATAN
RUMAH SAKIT PANTI RAPIH

11 September 2019

KETERANGAN KELAYAKAN ETIK

No. 002/SKEPK-KKE/IX/2019

Protokol etik penelitian yang diusulkan oleh:

- Peneliti Utama : Catherina Zola Cakrabuana
Nama Institusi : Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya,
Yogyakarta
Dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Iklim Kebermaknaan
Terhadap Efektivitas Tim

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu nilai sosial, nilai ilmiah, pemerataan beban dan manfaat, risiko, bujukan/eksploitasi, kerahasiaan dan privasi, serta persetujuan setelah penjelasan, yang merujuk pada pedoman dari *The Council for International Organizations of Medical Sciences (CIOMS)* 2016.

Keterangan layak etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 10 September 2019 sampai dengan tanggal 10 September 2020.

Yogyakarta, 10 September 2019

Komite Etik dan Hukum RS Panti Rapih



dr. Rita Kusuma Damayanti

Ketua

Sub Komite Etik Penelitian Kesehatan

dr. Rosa De Lima Renita Sanyasi

Ketua

Tembusan:

Bidang Pengelola Pelayan Kesehatan



YAYASAN PANTI RAPIH
RUMAH SAKIT PANTI RAPIH

Jalan Cik Ditiro 30 Yogyakarta 55223

Telepon : 0274 - 514014, 514845, 563333 (hunting system) Fax : 0274 - 564583
0274 - 552118 Instalasi Gawat Darurat
0274 - 514004, 514006 Informasi / Pendaftaran
E-mail : admin@pantirapih.or.id <http://www.pantirapih.or.id>

Nomor : L.1986 /RSPRE/XI/ 2019
Hal : Jawaban Permohonan Izin Penelitian

11 September 2019

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Dengan hormat,
Menanggapi surat surat Bapak/Ibu Nomor : 2819/R/I tanggal 7 Februari 2019 tentang Ijin Penelitian di RS Panti Rapih Yogyakarta, atas nama:


Nama : Catherina Zola Cakrabuana
NIM : 20389
Lembaga : Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Judul/Topik Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Iklim Kebermaknaan dan Efektivitas Tim

bersama ini kami sampaikan bahwa Rumah Sakit Panti Rapih mengizinkan permohonan Penelitian tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Data hanya untuk kepentingan karya ilmiah.
2. Pengambilan data Penelitian dilakukan dengan pendampingan penyedia data.
3. Penelitian dilakukan diluar ruang lingkup data keuangan RS Panti Rapih.
4. Membayar biaya Penelitian sebesar Rp 500.000/topik penelitian
5. Membayar biaya Telaah Penelitian sebesar Rp 100.000/topik penelitian
6. Menyerahkan pas foto ukuran 3 x 4 = 2 lembar.
7. Wajib menyerahkan "naskah publikasi" dari hasil Penelitian kepada RS. Panti Rapih.
8. Izin dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang izin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.
9. Rumah Sakit Panti Rapih tidak bertanggung jawab atas penyimpangan dalam penulisan karya tulis ini, yang dilakukan oleh yang bersangkutan.
10. Penelitian dapat dilaksanakan setelah yang bersangkutan melakukan koordinasi dengan Bidang Pengelola Pelayan Kesehatan RS Panti Rapih.

Demikian surat izin Penelitian ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Direktur Pelayan Kesehatan dan Infrastruktur


Dr. Valentina Dwi Yuli Siswianti, M.Kes

Tembusan

- Kepala Bidang Pengelola Pelayan Kesehatan