



Pengaruh *spiritual leadership* dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

Mardhiatin Nisa Rohama¹, Hastin Umi Anisah²

^{1,2} Lambung Mangkurat

email: mardhiatin.owner@gmail.com

Info Artikel :

Diterima :

10 Maret 2023

Disetujui :

26 Maret 2023

Dipublikasikan :

25 Maret 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *spiritual leadership* dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Jenis penelitian adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, teknik analisis data menggunakan PLS-SEM. Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen STAI Darul Ulum Kandangan yang memenuhi kriteria *purposive sampling* yakni berstatus sebagai dosen tetap yayasan, memiliki Nomor Induk Dosen Nasional dan tidak bersatatus sebagai ASN. Sebanyak 42 responden berhasil mengisi kuisioner secara *online* menggunakan *google forms*. Pengukuran variabel berdasar pada indikator pernyataan menggunakan skala likert dengan asumsi bobot 1 sampai 5, setelah data terkumpul dilakukan analisis menggunakan SmartPLS Versi 3.0 untuk mengevaluasi nilai *Outer Model*, *Inner Model* dan *Bootstrapping* pada proses pengujian hipotesis.

Hasil uji tujuh hipotesis menunjukkan *spiritual leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, pengembangan karir memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, *spiritual leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, tidak terdapat pengaruh signifikan *spiritual leadership* maupun pengembangan karir terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dosen di STAI Darul Ulum Kandangan.

Kata Kunci: *Spiritual Leadership*, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of spiritual leadership and career development on organizational commitment with job satisfaction as an intervention variable. The type of research is survey research with a quantitative approach, data analysis techniques using PLS-SEM. The population in this study were all lecturers of STAI Darul Ulum Kandangan who met the purposive sampling criteria, namely status as permanent lecturers of the foundation, having a National Lecturer Identification Number and not status as ASN. A total of 42 respondents successfully filled out online questionnaires using google forms. Measurement based on statement indicators uses a Likert scale assuming a weight of 1 to 5, after the data is collected SmartPLS Version 3.0 is carried out for analysis of the Outer Model, Inner Model and Bootstrapping values in the hypothesis testing process.

The results of the seven hypotheses test show that spiritual leadership has a positive and significant effect on organizational commitment, career development has a positive but not significant effect on organizational commitment, spiritual leadership has a positive and significant effect on job satisfaction, career development has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive but not significant effect on organizational commitment, there is no significant influence of spiritual leadership and career development on organizational commitment through job satisfaction as a lecturer intervention variable at STAI Darul Ulum Kandangan.

Keywords: *Spiritual Leadership, Career Development, Job Satisfaction, Organizational Commitment*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan tinggi baik negeri maupun swasta di tengah arus perkembangannya mengemban tanggung jawab yang besar. Salah satu tanggung jawab tersebut adalah terpenuhinya ketercapaian pada akreditasi lembaga (Yasin, 2017). Ramdhan & Siregar (2019) mengungkapkan perkembangan perguruan tinggi agama Islam swasta juga tidak lepas dengan persaingan, hal ini

mendorong kepada semua pengelola perguruan tinggi agar berusaha maksimal dalam memenuhi kriteria mutu standar yang ditetapkan pemerintah, baik dari segi visi, misi tujuan strategi lembaga, tata pamong, mahasiswa, keuangan, sarana prasarana serta Sumber Daya Manusia (SDM).

Salah satu lembaga perguruan tinggi Islam di Kalimantan Selatan adalah STAI Darul Ulum Kandangan, perguruan tinggi ini berdiri tahun 1986. Berawal dari Sekolah Tinggi Ilmu Syariah kemudian berkembang menjadi Perguruan Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Ulum Kandangan (STAI Darul Ulum, 2019), Berdasarkan data dari Kopertais Wilayah XI Kalimantan pada tahun 2020 perguruan tinggi ini memiliki memiliki 1341 total mahasiswa dan 137 tenaga kependidikan yakni dosen yang terdiri dari dosen tetap dan dosen tidak tetap.

Berdasarkan wawancara awal dengan kepala kepegawaian STAI Darul Ulum Kandangan memberikan keterangan terkait dengan komitmen organisasi masih ditemukan adanya pengunduran diri karyawan (dosen) karena bermutasi dengan memilih bekerja ditempat lain, tercatat pada tahun 2019 sebanyak 7 dosen berstatus dosen tetap mengajukan pengunduran diri dengan sukarela, hal ini berdampak dengan keorganisasian karena mengurangi dosen yang telah lama mengajar dan memiliki pendidikan dan kompetensi yang sesuai dengan program studi, sehingga membuat Perguruan Tinggi harus mencari dan menemukan dosen yang sesuai kriteria dan dalam proses itu memerlukan waktu. Padahal perguruan tinggi amat memerlukan pegawai dengan komitmennya melaksanakan tugas dalam memberikan pelayanan pendidikan terhadap mahasiswa.

Komitmen organisasi dosen perguruan tinggi swasta penting untuk diperhatikan, pengunduran diri dosen dapat terjadi ketika dosen menerima tawaran lain yang dianggap lebih menjanjikan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain kepemimpinan, peluang karir dan kepuasan kerja. Allen & Meyer (1996) menjelaskan bahwa banyak organisasi menghadapi masalah komitmen karyawan, perusahaan dapat menghabiskan sebagian besar sumber daya keuangannya karena melakukan serangkaian pelatihan dan pengembangan karyawan, namun ini masih tidak menjamin karyawan akan berkomitmen.

Leadership merupakan faktor penting dalam mengelola lembaga pendidikan yang bertujuan untuk memanusiakan manusia menjadi manusia yang ideal, sesuai dengan tujuan pendidikan sendiri (Buseri, 2017:186). Menurut Fry (2003) *Spiritual leadership* diperlukan untuk transformasi dan kesuksesan yang berkelanjutan dari organisasi pembelajar, spiritualitas menjadi kebutuhan fundamental dari pemimpin dan pengikut untuk kelangsungan hidup spiritual. Hal ini juga dapat menjadikan seseorang lebih berkomitmen secara organisasi dan produktif.

Priansa (2016) menyatakan bahwa proses pembentukan komitmen organisasi adalah proses yang berkesinambungan salah satunya dapat dibangun dengan *support employee development*. Pengembangan karir juga sangat membantu karyawan dalam menganalisis minat dan kemauan untuk berkembang sehingga lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan organisasi. (Jusuf et al., 2016)

Kepuasan kerja merupakan faktor internal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (Rahmawaty, 2016). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai penilaian dari pegawai tentang seberapa besar pekerjaan yang ia lakukan secara keseluruhan memenuhi kebutuhannya (Rivai Zainal et al., 2014: 246). Beberapa penelitian Ilahi et al. (2017), Ashraf (2020), Bashir & Gani (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Kendati demikian, ditemukan pula temuan dengan pandangan hasil yang berbeda yakni penelitian oleh Fatmah (2020) dan Linda et al. (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Masalah dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah spiritual leadership berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi? Apakah pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan komitmen organisasi? Apakah spiritual leadership berpengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja? Apakah pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja? Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi? Apakah spiritual leadership berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening? Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan PLS-SEM. Analisis ini dilakukan menggunakan korelasi dan regresi agar dapat mencapai tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian dilakukan di Sekolah Tinggi Agama Islam Darul Ulum Kandangan dengan unit analisis adalah dosen yang berstatus sebagai dosen tetap.

Populasi penelitian ini adalah dosen STAI Darul Ulum Kandangan, adapun teknik pengambilan sampling menggunakan *nonprobability sampling*, yakni pengambilan sampel dengan tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2019:131). Informasi awal yang didapat terkait populasi penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 1 Data Jumlah Dosen STAI Darul Ulum Kandangan

Jenis Kelamin	Jumlah Dosen
Laki-laki	75
Perempuan	62
Total	137

Sumber: Data Kopertais Wil XI Kalimantan Tahun 2020

Tabel 1 diatas menunjukkan jumlah dosen tetap dan tidak tetap STAI Darul Ulum Kandangan. Sampel penelitian tidak mengambil keseluruhan, akan tetapi sebagian saja untuk mewakili populasi yaitu dosen tetap STAI Darul Ulum Kandangan. Jumlah keseluruhan populasi yang berstatus sebagai dosen tetap sebanyak 46 dosen.

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni teknik dalam penentuan sampel dengan pertimbangan hal-hal tertentu (Sugiyono, 2019 :133). Adapun kriteria responden adalah bersatatus sebagai dosen tetap, tidak berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau DPK, telah memiliki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) dan tidak berstatus sebagai Ketua STAI Darul Ulum Kandangan.

Teknik pengambilan sampel berdasarkan kuantitas sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Besaran sampel minimum yang dapat menghantarkan pada kejenuhan diambil dari rumus Yamane dan Isaac Michail. Rumus ini sesuai karena perhitungannya dapat memperlihatkan besaran minimum berapa yang diperlukan agar penelitian menjadi lebih representative. Berikut perhitungan jumlah sampel. Berdasarkan perhitungan jumlah sampel minimum agar penelitian menjadi representatif adalah 41 atau dibulatkan menjadi 42 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Alat Instrumen Penelitian

Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model*, *outer model* dapat menilai validitas model sedangkan *inner model* dapat memprediksi hubungan antara variabel laten. Berikut jabaran hasil evaluasi menggunakan Smart PLS 3.0

Tabel 2 Nilai Outer Loading

Variabel	Item	Outer Loading	Nilai Minimum	Keputusan
Spiritual Leadership (X1)	SL1	0,698	0,4	Valid
	SL2	0,626	0,4	Valid
	SL3	0,764	0,4	Valid
	SL4	0,709	0,4	Valid
	SL5	0,672	0,4	Valid
	SL6	0,828	0,4	Valid
	SL8	0,556	0,4	Valid
	SL9	0,673	0,4	Valid
	SL11	0,562	0,4	Valid
	SL12	0,860	0,4	Valid
	SL13	0,778	0,4	Valid
	SL14	0,839	0,4	Valid
	SL15	0,703	0,4	Valid
	SL16	0,607	0,4	Valid

Variabel	Item	Outer Loading	Nilai Minimum	Keputusan
Pengembangan Karir (X2)	SL17	0,695	0,4	Valid
	SL18	0,613	0,4	Valid
	SL20	0,695	0,4	Valid
	SL21	0,793	0,4	Valid
	PK1	0,650	0,4	Valid
	PK2	0,785	0,4	Valid
	PK3	0,708	0,4	Valid
	PK4	0,743	0,4	Valid
	PK5	0,671	0,4	Valid
	PK10	0,592	0,4	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	PK15	0,756	0,4	Valid
	PK16	0,794	0,4	Valid
	PK17	0,712	0,4	Valid
	PK18	0,655	0,4	Valid
	PK19	0,796	0,4	Valid
	PK20	0,832	0,4	Valid
	KK2	0,728	0,4	Valid
	KK4	0,724	0,4	Valid
	KK7	0,722	0,4	Valid
	KK10	0,764	0,4	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	KK13	0,747	0,4	Valid
	KK16	0,700	0,4	Valid
	KK18	0,636	0,4	Valid
	KK25	0,758	0,4	Valid
	KK28	0,651	0,4	Valid
	KK30	0,701	0,4	Valid
	KO3	0,812	0,4	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	KO4	0,760	0,4	Valid
	KO5	0,684	0,4	Valid
	KO9	0,467	0,4	Valid
	KO12	0,649	0,4	Valid
	KO14	0,815	0,4	Valid

Sumber: Data Primer, (diolah) 2021

Hasil pengujian tabel 2 menampilkan nilai hasil perhitungan outer loading untuk masing-masing indikator, penelitian ini bersifat eksploratif sehingga nilai outer loadings dapat bernilai antara 0,4 sampai 0,7 masih dianggap cukup tetapi juga harus memperhatikan angka AVE yang dapat berubah-ubah (Hair et al., 2014).

Tabel 3 Nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

Konstruk	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Pengembangan Karir	Spiritual Leadership
Kepuasan Kerja (Z)				
Komitmen Organisasi (Y)	0,700			
Pengembangan Karir (X2)	0,815	0,644		
Spiritual Leadership (X1)	0,738	0,794	0,660	

Sumber: Data Primer, (diolah) 2021

Berdasarkan Tabel 3 diatas nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) konstruk di bawah 0,9 yang bermakna validitas deskriminannya dalam kategori baik. Henseler et al. (2015)

Tabel 4 Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha dan AVE

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,894	0,912	0,510
Komitmen Organisasi	0,800	0,854	0,501
Pengembangan Karir	0,918	0,930	0,530
Spiritual Leadership	0,940	0,947	0,504

Sumber: Data Primer, (diolah) 2021

Berdasarkan tabel 4 nilai *cronbach alpha* seluruh konstruk variabel bernilai $> 0,7$, dan *composite reliability* seluruh variabel juga bernilai $>0,6$ maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk variabel telah memenuhi syarat *reliabilita*. (Hair et al., 2014:102). Nilai AVE variabel pada masing-masing konstruk memiliki nilai lebih dari 0.5 hal ini berarti semua indikator konstruk sudah valid atau memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini berjumlah 42 orang yang jika dideskripsikan dapat dilihat dari jenis kelamin responden terdiri dari 50% perempuan dan 50% laki-laki. Ditinjau dari sisi usia, mayoritas dosen berusia 31-40 tahun atau 54,76% , 35,72 % berusia kurang dari 30 tahun, 7,14 % dan yang berusia antara 41-50 dan sebesar 2,38 % berusia di atas 50 tahun. Responden berdasarkan pendidikan terakhir mayoritas terdiri dari 92,86 % lulusan jenjang magister dan sisanya 7,14% lulusan jenjang doktor. Mayoritas masa kerja di bawah 5 tahun sebanyak 56%, antara 5-10 tahun sebanyak 34,20% dan 9,80 % adalah dosen dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Berdasarkan status marital responden terdapat 80,49 % responden mayoritas sudah menikah adapun 19,51 % belum menikah. Jika dilihat dari jabatan fungsional akademik dosen mayoritas responden adalah asisten ahli sebanyak 56,10% disusul kemudian sebagai staf dosen (belum diangkat menjadi dosen pada jabatan akademik) sebesar 36,58 % kemudian sebagai Lektor sebanyak 7,32 % dan guru besar 0% hal ini dikarenakan perguruan tinggi tidak belum memiliki guru besar. Secara lebih terperinci karakteristik responden dapat diamat pada tabel berikut.

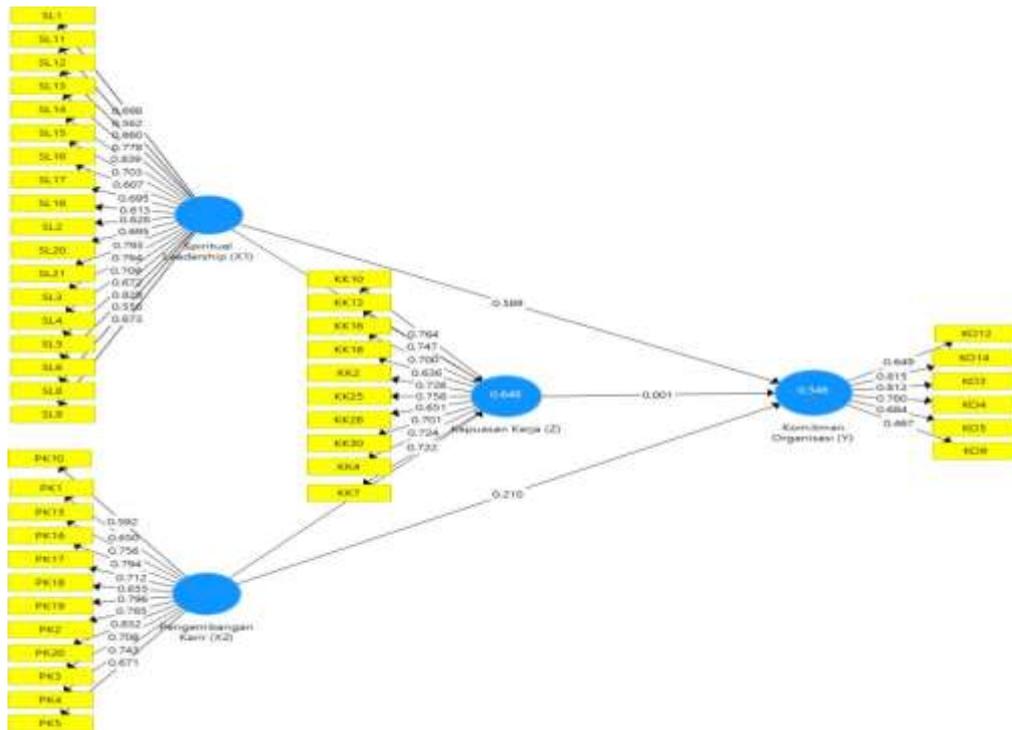
Tabel 5 Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Perempuan	21	50%
Laki-laki	21	50%
Usia		
≤ 30	15	35,72 %
31-40 tahun	23	54,76 %
41-50	3	7,14%
>50	1	2,38%
Tingkat Pendidikan		
S1	-	0%
S2	39	92,86%
S3	3	7,14%
Masa Kerja		
< 5 th	23	56%
5-10 th	14	34,20%
> 10 th	5	9,80 %
Status Pernikahan		
Menikah	34	80,49%
Belum Menikah	8	19,51 %
Fungsional Akademik		
Tenaga Pengajar	15	36,58%
Asisten Ahli	24	56,10%
Lektor	3	7,32%
Guru Besar	-	0%

Sumber: Data Primer, (diolah) 2021

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis data untuk menguji pengaruh spiritual *leadership* dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 1 Hasil Uji Evaluasi Model

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sampel (O)	T-statistic	P Value	Keputusan
SL(X1) -> KO (Y)	0,589	3,612	0,000	H ₁ diterima
PK (X2) -> KO (Y)	0,210	1,357	0,176	H ₂ ditolak
SL (X1)-> KK (Z)	0,380	3.256	0,001	H ₃ diterima
PK (X2) -> KK (Z)	0,510	4.368	0,000	H ₄ diterima
KK(Z) -> KO (Y)	0,001	0,004	0,997	H ₅ ditolak
SL (X1) -> KK (Z) -> KO (Y)	0,000	0,004	0,997	H ₆ ditolak
PK (X2) -> KK(Z) -> KO (Y)	0,000	0,004	0,997	H ₇ ditolak

Sumber: Data Primer, (diolah) 2021

Uji hipotesis pertama menunjukkan koefisien positif sebesar 0,589, angka ini menunjukkan bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh positif sebesar 58,9% terhadap komitmen organisasi, jika *spiritual leadership* meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat, pengaruhnya signifikan dengan statistik sebesar 3,612 lebih besar dari t tabel atau $3,612 > 1,96$, dan nilai p value 0,000 lebih kecil dari alpha 5% (0,05). *Spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dalam penelitian ini karena pemimpin telah menciptakan visi yang baik dan jelas bagi dosen, dosen diberikan orientasi untuk memahami visi tersebut. Tidak hanya pengertian, tetapi juga memberikan harapan untuk bekerja di STAI Darul Ulum Kandungan sehingga membuat dosen memiliki hal-hal positif, menginspirasi mereka untuk dapat membuat kinerja terbaik.

Temuan ini mendukung Fry (2003) yang mengemukakan *spiritual leadership* memanfaatkan kebutuhan mendasar pada tiap manusia untuk mendapatkan kesejahteraan spiritual menjadikan sebagai sebuah panggilan melalui pekerjaan, adanya visi yang sesuai dengan nilai di tiap individu, membuat tim yang berdaya, sampai pada ujungnya dapat memupuk tingkat komitmen. Hal ini sejalan

dengan penelitian Al-Sakinah (2020), Jireh & Kodrat (2015) menunjukkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dengan kata lain mendukung temuan bahwa semakin baik atau efektif penggunaan *spiritual leadership* akan memperkuat komitmen organisasi, begitu pula dengan penelitian Febrianto et al. (2019) *Islamic spiritual leadership* berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

Uji hipotesis kedua menyatakan koefisien positif sebesar 0,210 angka ini menunjukkan pengembangan karir memberikan arah positif terhadap komitmen organisasi tetapi karena pengaruhnya hanya 21,1% maka nilai t statistik sebesar 1,357 lebih kecil dari angka t tabel atau 1,357 < 1,96 dan nilai p sebesar 0,176 lebih besar dari alpha 5% (0,05) yang berarti pengaruhnya tidak signifikan. Pengembangan karir bagi dosen STAI Darul Ulum Kandangan, meskipun dalam hal perencanaan karir, seperti rasa kesesuaian antara pekerjaan dan minat, upaya peningkatan keterampilan mengajar, ketepatan dalam melihat peluang pengembangan karir dalam organisasi, perencanaan manajemen karir untuk pengembangan karir akademik bagi dosen telah terpola dan terarah, organisasi pemberi informasi dalam kenaikan jabatan fungsional, pemberian motivasi berupa seminar berkala bagi dosen, memberikan dukungan bagi dosen yang ingin melanjutkan pendidikan doktor, kemudian mengikutsertakan dosen untuk melakukan pengabdian masyarakat dapat berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi namun hal ini belum memberikan pengaruh yang signifikan.

Hasil yang tidak signifikan ini boleh jadi dikarenakan kondisi sampel yang merupakan dosen dengan rentan usia antara 31 tahun sampai dengan 40 tahun yakni sebanyak 23 atau dalam persentase sebesar 54,76 %, ada pula dosen pada rentan usia di bawah 30 tahun yakni sebanyak 15 orang dengan persentase 35,72%, dari angka tersebut dapat dikatakan bahwa mayoritas responden berada dalam kategori usia dalam generasi Y atau yang biasa disebut dengan generasi milineal. Salah satu kecenderungan generasi Y adalah menyukai tantangan dan keinginan untuk terus mempelajari hal yang baru, sampai mereka mendapatkan pekerjaan yang mereka anggap sesuai dengan keinginannya, ketika mendapat tawaran lain dari pekerjaan mereka yang lebih sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang ia miliki memenuhi kriteria, pegawai akan dengan sukarela meninggalkan organisasi. Hal ini akan sesuai seperti yang dikatakan Gomes (2003) bahwa apabila organisasi berhasil mengembangkan seorang pegawai maka akan dapat meningkatkan peluang pegawai tersebut menjadi semakin menarik bagi pemimpin di perusahaan/organisasi lainnya. Hasil penelitian ini menjadi temuan berbeda dengan hasil Ilahi et al. (2017), Ramli & Yudhistira (2018) dan A. Hakim (2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji hipotesis ketiga menunjukkan koefisien positif sebesar 0,380, angka ini menunjukkan bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh sebesar 38% terhadap kepuasan kerja, pengaruh tersebut signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 3,256 yang lebih besar dari angka t-tabel atau 3,256 > 1,96 dan p value 0,001 lebih kecil dari alpha 5% (0,05). *Spiritual leadership* yang diterapkan oleh kepala STAI Darul Ulum Kandangan telah berhasil memberikan efek kepuasan kerja bagi karyawan, berhasil dalam mengarahkan memberikan perhatian dan panutan bagi anggota, visi yang baik, mampu memberikan inspirasi positif untuk membuat anggota percaya pada STAI Darul Ulum Kandangan dan misinya dengan melakukan segala yang mereka bisa. dapat membantu untuk berhasil. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Masharyono et al., (2018), Mahyarni (2019) yang mengungkapkan *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji hipotesis keempat menunjukkan koefisien positif sebesar 0,510, angka ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif sebesar 51% terhadap kepuasan kerja, pengaruh tersebut signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 4,368 lebih besar dari angka t-tabel atau 4,368 > 1,96, dan nilai p value 0,000 lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Pengembangan karir yang dilakukan, baik dalam perencanaan karir pribadi maupun manajemen karir organisasi berdampak pada kepuasan kerja karyawan, karyawan puas karena pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minatnya, karyawan juga berusaha memikirkan rencana karir masa depan dengan lebih giat mencari informasi peluang karir sebagai dosen. terus meningkatkan keterampilan. Hasil penelitian menguatkan temuan penelitian sebelumnya Winda et al. (2017), Bahri & Nisa (2017) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji hipotesis kelima memberikan angka koefisien positif sebesar 0,001 hal ini menunjukkan kepuasan kerja memberikan arah yang positif terhadap komitmen organisasi tetapi karena angka yang

ditampilkan kecil yaitu 0,1% maka nilai t statistik sebesar 0,004 juga lebih kecil dari angka t tabel atau $0,004 < 1,96$, dan besar p value sebesar 0,997 yang lebih besar dari alpha 5% (0,05), yang berarti pengaruhnya tidak signifikan. Salah satu alasan ditolaknya hipotesis ini mungkin karena melihat karakteristik responden mayoritas adalah dosen dengan masa kerja < 5 tahun. Robbins & Judge (2016:32) mengungkapkan bahwa masa kerja merupakan variabel yang menentukan perputaran kerja, semakin lama Anda bekerja, akan lebih kecil kemungkinannya untuk berhenti atau mengundurkan diri dari pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung temuan Romi et al. (2020) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji hipotesis keenam bahwa nilai t-statistik pengaruh langsung *spiritual leadership* terhadap komitmen organisasi adalah 2,963, lebih besar dari nilai t-statistik kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,004 sehingga dapat disimpulkan bahwa spiritual kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y). melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening, serta koefisien uji hipotesis ketujuh bernilai 0, angka ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang lemah dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja yaitu 0%, nilai statistik t 0,004 lebih kecil dari t tabel atau $0,004 < 1,96$, dan nilai p 0,997 lebih besar dari alpha 5% (0,05), hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh langsung yang lebih besar terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *spiritual leadership* terhadap komitmen organisasi, pengembangan karir berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, *spiritual leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, *spiritual leadership* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8980084>
- Al-Sakinah, P. S. (2020). the Influence of Spiritual Leadership on Lecturer'S Performance With the Mediation of Organizational Commitment and Work Motivation. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 232–240. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.03>
- Ashraf, M. A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*, 11(4), 407–436. <https://doi.org/10.1108/jgr-01-2020-0010>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bashir, B., & Gani, A. (2019). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Management Development*, 39(4), 525–542. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0210>
- Buseri, K. (2017). *Administrasi dan Manajemen Pendidikan Islam* (A. Juhaidi (ed.)). Aswaja Pressindo.
- Fatmah, D. (2020). Mastery of Information Technology and Organizational Learning Culture Impact on Job Performance in Education Institute Sabilillah East Java. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.25139/sng.v10i1.1061>
- Febrianto, A. S., Noermijati, N., Juwita, H. A. J., & Alashkam, S. A. (2019). the Influence of Psychological Empowerment and Islamic Spiritual Leadership on Organizational Commitments and Intrinsic Motivation. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(3), 381–390. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2019.017.03.01>
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>

- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Hair, J. F., M. Hult, G. T., M. Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *SAGE Publications, Inc.* (Vol. 46, Issues 1-2). <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Hakim, A. (2020). Effect of compensation, career development, work environment on job satisfaction and its impact on organizational commitments in pt Jakarta Tourisindo. *Journal of Critical Reviews*, 7(12), 538–548. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.12.99>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39.
- Jireh, T. O., & Kodrat, D. S. (2015). Effect of Spiritual Leadership , Motivation To Organizational Commitment and Employee Performance on Pt . Tiga Permata Tarsis. *International Conference on Entrepreneurship, 2011*, 7–15.
- Jusuf, A. H., Mahfudnurnajamuddin, Mallongi, S., & Latief, B. (2016). The effect of career development, leadership style and organizational culture on job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Business and Management Invention ISSN*, 5(3), 7–17. www.ijbmi.org
- Linda, M. R., Sutyem, Trismiyanti, D., Yonita, R., & Suhery. (2020). The Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment With Employee Engagement as Moderating Variable. *Journal of Management Info*, 15.
- Mahyarni. (2019). *The influence of spiritual leadership and its impacts on the reduction of workplace deviant behavior. 1996*. <https://doi.org/10.1108/IJPL-01-2019-0003>
- Masharyono, Sumiyati, & Senen, S. H. (2018). Pengaruh Spiritual Leadership terhadap kepuasan kerja Pegawai. *Sipatahoenan*, 4(October), 1–15.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rahmawaty, A. (2016). Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *IQTISHADIA Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.21043/iquishadia.v9i2.1732>
- Ramdhan, D. F., & Siregar, H. S. (2019). Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (Ptkis). *Jurnal Perspektif*, 3(1), 75. <https://doi.org/10.15575/jp.v3i1.40>
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT . Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan*, (-), 811–816. <https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/semnas/article/viewFile/3339/2833>
- Rivai Zainal, V., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Keempat)*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi (A. Suslia (ed.); 16th ed.)*. Salemba Empat.
- Romi, M. V., Ahman, E., Disman, Suryadi, E., & Riswanto, A. (2020). Islamic work ethics-based organizational citizenship behavior to improve the job satisfaction and organizational commitment of higher education lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 78–84. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p78>
- STAI Darul Ulum. (2019). *Sejarah Kampus*. <https://staidarululumkandangan.ac.id/sejarah-kampus/>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D (Sutopo (ed.); 2nd ed.)*. Alfabeta.
- Winda, O., Nayati, U. H., & Arik, P. (2017). Impact of Compensation and Career Development on Job Satisfaction and Employees Performance. *Rjoas*, 4(4), 113–119.
- Yasin, M. (2017). Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta Antara Tuntutan dan Realita. *Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 4(1), 35. <https://doi.org/10.21580/wa.v4i1.1477>