

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang telah dibahas dari bab sebelumnya. Selain itu, juga terdapat implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh dimensi *vision* pada *spiritual leadership* terhadap *spiritual well-being* karyawan PT.XYZ. Hal tersebut menunjukkan tingkat *vision* yang tinggi akan diikuti peningkatan pada *spiritual well-being* karyawan.
2. Tidak ada pengaruh dimensi *hope/faith* pada *spiritual leadership* terhadap *spiritual well-being* karyawan PT.XYZ. Hal tersebut menunjukkan tingkat *hope/faith* yang tinggi akan diikuti peningkatan pada *spiritual well-being* karyawan.
3. Ada pengaruh dimensi *altruistic love* pada *spiritual leadership* terhadap *spiritual well-being* karyawan PT.XYZ. Hal tersebut menunjukkan tingkat *altruistic love* yang tinggi akan diikuti peningkatan pada *spiritual well-being* karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat dan dapat diimplementasikan oleh perusahaan. Berikut implikasi manajerial dalam penelitian ini:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh tingkat *vision* pada *spiritual leadership* yang tergolong tinggi dengan *mean* terendah yaitu 3,99 pada pernyataan V1 yang menyatakan “Saya memahami dan berkomitmen terhadap visi organisasi saya.” Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT.XYZ memiliki pemahaman yang baik dan komitmen terhadap visi perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin dapat mempertahankan serta meningkatkan tindakannya dengan mengkomunikasikan dan mengarahkan visi yang akan dicapai perusahaan kepada karyawan baru dengan lebih baik lagi supaya karyawan baru mengetahui peran dan kontribusi mereka dalam mencapai visi tersebut.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh tingkat *hope/faith* pada *spiritual leadership* yang tergolong tinggi dengan *mean* terendah yaitu 3,80 pada pernyataan HF1 yang menyatakan “Saya percaya pada organisasi saya dan bersedia melakukan apa pun yang diperlukan untuk memastikan bahwa organisasi tersebut mencapai misinya.” Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan adanya kepercayaan dan kesediaan yang tinggi antara karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat berdampak baik karena karyawan akan mengarahkan kinerjanya dan mendorong kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, para pemimpin dapat lebih meningkatkan komunikasi kepada

karyawannya serta memberikan tanggung jawab dan kepercayaan yang lebih besar sebagai tanda bahwa para pemimpin menghargai dan mempercayai kemampuan karyawannya.

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh tingkat *altruistic love* pada *spiritual leadership* yang tergolong tinggi dengan *mean* terendah yaitu 3,96 pada item pernyataan AL1 dan AL4 yang menyatakan “Organisasi saya sangat peduli dengan karyawannya.” “Organisasi saya tidak menghukum kesalahan yang tidak disengaja.” Hal tersebut menunjukkan kepedulian yang telah dilakukan pemimpin terhadap karyawannya. Sehingga para pemimpin dapat mempertahankan atau meningkatkan kepedulian kepada karyawannya dengan tidak memberikan hukuman pada kesalahan yang tidak disengaja yang dilakukan oleh karyawan.
4. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh tingkat *spiritual well-being* yang tergolong tinggi dengan *mean* terendah yaitu 3,72 pada pernyataan M1 yang menyatakan “Saya merasa organisasi memahami kekhawatiran saya.” Hal tersebut menunjukkan empati pemimpin terhadap karyawannya, Namun, para pemimpin di PT.XYZ perlu memperhatikan nilai *mean* pada *vision* dan *hope/faith* karena item pernyataan ini tergolong tinggi tetapi tidak memiliki pengaruh signifikan. Sehingga para pemimpin di PT.XYZ dapat memperhatikan kembali sikapnya dalam memahami kekhawatiran yang dialami karyawan dalam hal apa. untuk meningkatkan *spiritual well-being* karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berikut beberapa keterbatasan yang dialami peneliti selama melakukan penelitian:

1. Hanya karyawan di PT.XYZ yang menjadi subjek penelitian ini, sehingga hasil analisis yang diperoleh tidak dapat diterapkan secara umum pada organisasi atau perusahaan lain.
2. Pengumpulan data dilakukan melalui pengisian kuesioner secara daring menggunakan *google form*. Karena metode ini, peneliti tidak dapat memantau langsung proses pengisian kuesioner dan tidak dapat memastikan apakah pengisian dilakukan sesuai dengan situasi yang dialami oleh karyawan.
3. Penyebaran kuesioner yang membutuhkan waktu lama dikarenakan kuesioner hanya disebarkan melalui grup sosial media dan mengingat kesibukan para karyawan PT.XYZ.
4. Rendahnya koefisien determinasi yang dihasilkan, yang diakibatkan dari modifikasi model penelitian. Modifikasi tersebut dapat menyebabkan penurunan kemampuan model dalam menjelaskan variasi data, sehingga hasil yang diperoleh tidak sepenuhnya menggambarkan kondisi sebenarnya.
5. Dalam penelitian ini tidak menyebutkan secara spesifik siapa yang dimaksud dengan "leader." Ketidakjelasan ini dapat menyebabkan interpretasi yang berbeda-beda di antara responden atau pembaca.

6. Dalam penelitian ini tidak ada filter yang membedakan karyawan tetap dan karyawan kontrak. Hal ini berpotensi memengaruhi hasil, karena perbedaan status kepegawaian.

5.4 Saran

Berikut saran yang dapat diberikan peneliti setelah melakukan penelitian:

1. Agar penelitian menjadi lebih beragam dan mencakup populasi dan sampel yang lebih luas, disarankan untuk dilakukan pada karyawan dari lembaga atau perusahaan lain dalam penelitian selanjutnya.
2. Untuk mendapatkan data yang lebih akurat, penelitian selanjutnya dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada responden dengan kehadiran peneliti untuk memberikan bantuan dan menjawab pertanyaan jika diperlukan.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat bekerja dengan lebih efisien, terutama dalam hal waktu. Peneliti tidak hanya menyebarkan kuesioner melalui grup sosial media tetapi juga mengirimkan pesan pribadi kepada responden agar mendapatkan respon lebih cepat.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan model yang lebih tepat atau melakukan pengujian dengan model alternatif yang dapat meningkatkan kemampuan prediktif dan penjelasan variabel. Selain itu, pemilihan variabel independen yang lebih relevan dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan koefisien determinasi.

5. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memberikan definisi yang lebih jelas dan spesifik mengenai siapa yang dimaksud dengan "leader." Hal ini penting untuk memastikan bahwa responden maupun pembaca memiliki pemahaman yang sama, sehingga hasil penelitian lebih akurat dan dapat diinterpretasikan secara konsisten.
6. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menerapkan filter berdasarkan status kepegawaian (karyawan tetap dan kontrak). Dengan memisahkan kedua kelompok ini, perbedaan dalam pengalaman kerja dapat diidentifikasi dengan lebih jelas, sehingga hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79–88. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.011>
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Wiley Global Education US.
- Bufford, R. K. (1991). Norms for the Spiritual Well-being Scale. In *Article in Journal of Psychology and Theology*. <https://www.researchgate.net/publication/304581515>
- Chen, C. Y., & Yang, C. F. (2012). The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 107–114. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0953-3>
- Febrianto, A. S. (2020). Sintesa Konsep Spiritual Leadership dan Islamic Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9.
- Fisher, J. (2010). Development and application of a spiritual well-being questionnaire called SHALOM. *Religions*, 1(1), 105–121. <https://doi.org/10.3390/rel1010105>
- Fisher, J. (2011). The four domains model: Connecting spirituality, health and well-being. *Religions*, 2(1), 17–28. <https://doi.org/10.3390/rel2010017>
- Fisher, J., & Ng, D. (2017). Presenting a 4-Item spiritual well-being index (4-ISWBI). *Religions*, 8(9). <https://doi.org/10.3390/rel8090179>
- Fry. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Fry, L., & Slocum, J. (2008). Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership. *Organizational Dynamics*, 37(1), 86–96. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2007.11.004>
- Fry, L. W., & Cohen, M. P. (2009). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures. *Journal of Business Ethics*, 84(SUPPL. 2), 265–278. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9695-2>

- Fry, Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *Leadership Quarterly*, 16(5), 835–862.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.012>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2009). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen* (1st ed.). BPFE Yogyakarta.
- Kasmawati, Y. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Kepemimpinan Spiritual : Bagaimana Dampak pada karyawan dan organisasi, Suatu Tinjauan Literatur ? *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 438–449.
- Kawiyana, I. G. P. (2019). *Spiritual Leadership Membangun Kinerja Organisasi* (I. G. A. Mahayasa, Ed.). UNHI Press.
- Ke, J., Zhang, F., Yan, X., & Fu, Y. (2017). The Effect of University Teachers' Workplace Spirituality on Employee Engagement: Professional Commitment as Mediator. *Creative Education*, 08(13), 2147–2154.
<https://doi.org/10.4236/ce.2017.813145>
- Latif, A. (2022). *KESEJAHTERAAN SPIRITUAL DAN DAMPAKNYA TERHADAP PROFESIONALITAS GURU DI MASA PANDEMI COVID-19* (Vol. 5, Issue 1). <https://stai-binamadani.e-journal.id/jurdir>
- Mansori, Y. K., Dolatian, M., Shams, J., & Nasiri, M. (2017). Relationship between Death Anxiety and Spiritual Well-Being in Patients with Gynecologic Cancer Adv Nurs Midwifery. *Adv Nurs Midwifery*, 27(2), 28–34. <https://doi.org/10.29252/ANM-027035>
- Nugraha, A. (2017). PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI CALLING DAN MEMBERSHIP DI PT ASURANSI TAKAFUL KELUARGA. In *Jurnal EKSEKUTIF* (Vol. 14, Issue 1).
- Pio, R. J., Nimran, U., Alhabsji, T., & Hamid, D. (2015). *Pengaruh_Kepemimpinan_Spiritual_Terhadap_Perilaku_*.
- Priyanto, D. (2013). *Mandiri belajar analisis data dengan SPSS*. Mediakom.
- Samul, J., & Wangmo. (2021). Spiritual dimensions in leadership: A comparative analysis of polish and bhutanese managers. *Psychology Research and*

Behavior Management, 14, 847–856.
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S311456>

Schwebel, S. (2017). Spirituality and Wellbeing: Primary teacher and school counsellor Spirituality and Wellbeing: Primary teacher and school counsellor perspectives perspectives. In *Journal of Student Engagement: Education Matters* (Vol. 7, Issue 1).
<https://ro.uow.edu.au/jseemAvailableat:https://ro.uow.edu.au/jseem/vol7/iss1/2>

Stains, D. M. (2018). *ScholarWorks Spiritual Well-being, Job Meaningfulness, and Engagement for Human Resource Managers*.
<https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>

Yuni Kasmawati. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Kepemimpinan Spiritual Dan Kompetensi. *Jurnal Ekobistek*, 12(2), 646–651.
<https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i2.597>

Yuniarti, D., & Memi Nor Hayati, dan. (2015). Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step (Studi Kasus: Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Perkapita di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011-2013) Mediation Regression Analysis with Causal Step Method (Case Study:Product Domestic Regional Bruto (PDRB) Per Capita in East Kalimantan Timur in Year 2011-2013). *Jurnal EKSPONENSIAL*, 6(2).



LAMPIRAN 1 KUESIONER



Kuesioner "Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap *Spiritual Well-Being* Pada Karyawan Bank BCA Cabang Kota Serang"

ofrayosevin@gmail.com [Ganti akun](#)

Tidak diagkan

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi *

Pertanyaan Demografi:

Nama/Instal

Jawaban Anda

Jenis Kelamin *

☐ Laki-Laki

☐ Perempuan

Jabatan/Posisi Pekerjaan *

☐ Pimpinan Cabang

☐ Kepala Operasional Cabang

☐ Kepala Pendukung Bisnis Cabang

☐ Kepala Layanan

☐ Kepala Pendukung Operasional

☐ Kepala Bagian

☐ Staff

☐ Yang lain:

Usia *

☐ <20 Tahun

☐ 20 - 30 Tahun

☐ 31 - 40 Tahun

☐ 41 - 50 Tahun

☐ > 50 Tahun

Pendidikan Terakhir *

☐ SMA/SMK

☐ D3

☐ S1

☐ S2

☐ Doktor

☐ Yang lain:

Lama Bekerja *

☐ <1 Tahun (anda tidak dapat mengisi kuesioner jika memilih opsi ini)

☐ 1 - 3 Tahun

☐ 4 - 6 Tahun

☐ 7 - 9 Tahun

☐ > 10 Tahun

[Kembali](#) [Berikutnya](#) [Kosongkan formulir](#)

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.
Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. Laporan Penyalahgunaan: Peringatan Laporan: Keluhan

Vision

Dimohon untuk menjawab semua pernyataan yang diajukan dengan memilih salah satu jawaban yang paling relevan dengan pendapat Anda. Kuesioner ini diukur menggunakan Skala Likert, sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

Saya memahami dan berkomitmen terhadap visi organisasi saya. *

12345

Sangat Tidak SetujuSangat Setuju

Kelompok kerja saya mempunyai pernyataan visi yang memunculkan sisi terbaik saya. *

12345

Sangat Tidak SetujuSangat Setuju

Visi organisasi saya dapat menginspirasi kinerja saya menjadi lebih baik. *

12345

Sangat Tidak SetujuSangat Setuju

Saya memiliki keyakinan pada visi organisasi yang bertujuan untuk karyawannya. *

12345

Sangat Tidak SetujuSangat Setuju

Visi organisasi saya jelas dan menarik bagi saya. *

12345

Sangat Tidak SetujuSangat Setuju

After section 3 Continue to next section

Hope/Faith

Dimohon untuk menjawab semua pernyataan yang diajukan dengan memilih salah satu jawaban yang paling relevan dengan pendapat Anda. Kuesioner ini diukur menggunakan Skala Likert, sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Saya percaya pada organisasi saya dan bersedia melakukan apa pun yang diperlukan untuk memastikan bahwa organisasi tersebut mencapai misinya. *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Saya tekun dan mengerahkan upaya ekstra untuk membantu organisasi agar berhasil karena saya percaya pada apa yang diperjuangkannya. *

1

2

3

4

5

☐

☐

☐

☐

☐

Saya selalu melakukan yang terbaik dalam pekerjaan saya karena saya percaya pada organisasi dan para pemimpinnya. *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Saya menunjukkan keyakinan terhadap organisasi dan misinya dengan melakukan semua yang saya bisa untuk membantu organisasi dalam meraih kesuksesan. *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Altruistic Love

Dimohon untuk menjawab semua pernyataan yang diajukan dengan memilih salah satu jawaban yang paling relevan dengan pendapat Anda. Kuesioner ini diukur menggunakan Skala Likert, sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

Organisasi saya sangat peduli dengan karyawannya. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Organisasi saya baik dan penuh perhatian terhadap pekerjaannya, dan ketika karyawan mengalami kesulitan, ingin melakukan sesuatu untuk mengatasinya. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Organisasi saya dapat dipercaya dan loyal kepada karyawannya. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Organisasi saya tidak menghukum kesalahan yang tidak disengaja. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Para pemimpin di organisasi saya jujur dan tidak sombong. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Para pemimpin di organisasi saya mempunyai keberanian untuk membela karyawannya. *

1 2 3 4 5

Meaning/Calling

Dimohon untuk menjawab semua pernyataan yang diajukan dengan memilih salah satu jawaban yang paling relevan dengan pendapat Anda. Kuesioner ini diukur menggunakan Skala Likert, sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Aktivitas pekerjaan saya secara pribadi bermakna bagi saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan yang saya lakukan bermakna bagi saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi banyak orang. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Membership

×

⋮

Dimohon untuk menjawab semua pernyataan yang diajukan dengan memilih salah satu jawaban yang paling relevan dengan pendapat Anda. Kuesioner ini diukur menggunakan Skala Likert, sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

+

📄

Tr

📱

▶

☰

Saya merasa organisasi memahami kekhawatiran saya. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Organisasi menghargai saya dan pekerjaan saya. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya merasa sangat dihormati oleh kepemimpinan saya. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya merasa dihargai sebagai seseorang dalam pekerjaan saya. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Organisasi menunjukkan rasa hormat kepada saya dan pekerjaan saya. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

+

📄

Tr

📱

▶

☰

LAMPIRAN JAWABAN RESPONDEN

Jenis Kelamin	Jabatan/Posisi Pekerjaan	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
Perempuan	Staff	<20 Tahun	SMA/SMK	4 - 6 Tahun
Perempuan	Kepala Bagian	> 50 Tahun	S1	> 10 Tahun
Perempuan	Kepala Bagian	41 - 50 Tahun	SMA/SMK	> 10 Tahun
Perempuan	Kepala Bagian	41 - 50 Tahun	S1	> 10 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Perempuan	Kepala Bagian	41 - 50 Tahun	SMA/SMK	> 10 Tahun
Perempuan	Pimpinan Cabang	41 - 50 Tahun	S1	> 10 Tahun
Laki-Laki	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	Kepala Bagian	31 - 40 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Laki-Laki	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	31 - 40 Tahun	D3	4 - 6 Tahun
Perempuan	Kepala Layanan	41 - 50 Tahun	S1	> 10 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Perempuan	Kepala Bagian	31 - 40 Tahun	S1	7 - 9 Tahun
Laki-Laki	Kepala Operasional Cabang	41 - 50 Tahun	S1	> 10 Tahun
Laki-Laki	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	41 - 50 Tahun	S1	> 10 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	Staff	20 - 30 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	Staff	20 - 30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	Kepala Layanan	41 - 50 Tahun	S1	> 10 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Perempuan	Kepala Bagian	31 - 40 Tahun	S1	> 10 Tahun
Laki-Laki	Staff	20 - 30 Tahun	D3	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Laki-Laki	Kepala Pendukung Operasional	41 - 50 Tahun	S1	> 10 Tahun
Laki-Laki	Staff	31 - 40 Tahun	S1	> 10 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	31 - 40 Tahun	S2	> 10 Tahun
Perempuan	Staff	41 - 50 Tahun	S1	> 10 Tahun
Laki-Laki	Asistan officer	41 - 50 Tahun	S1	> 10 Tahun
Perempuan	Kepala Bagian	41 - 50 Tahun	SMA/SMK	> 10 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	41 - 50 Tahun	S1	> 10 Tahun
Laki-Laki	Teller bakti bca	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	41 - 50 Tahun	S1	> 10 Tahun
Laki-Laki	Kepala Bagian	41 - 50 Tahun	SMA/SMK	> 10 Tahun
Laki-Laki	SOW	> 50 Tahun	D3	> 10 Tahun
Laki-Laki	Staff	31 - 40 Tahun	S1	> 10 Tahun
Laki-Laki	-	41 - 50 Tahun	S1	> 10 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Laki-Laki	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	Staff	20 - 30 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Laki-Laki	Staff	20 - 30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	31 - 40 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	Kepala Bagian	31 - 40 Tahun	S2	> 10 Tahun
Laki-Laki	Staff	20 - 30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	Kepala Bagian	41 - 50 Tahun	S1	> 10 Tahun
Laki-Laki	Kepala Bagian	31 - 40 Tahun	S1	7 - 9 Tahun
Perempuan	Staff	31 - 40 Tahun	S1	> 10 Tahun
Laki-Laki	Staff	20 - 30 Tahun	S1	> 10 Tahun
Laki-Laki	Staff	31 - 40 Tahun	S1	7 - 9 Tahun
Laki-Laki	Kepala Pendukung Bisnis Cat	41 - 50 Tahun	S1	> 10 Tahun
Perempuan	Kepala Operasional Cabang	20 - 30 Tahun	S1	> 10 Tahun
Perempuan	Staff	31 - 40 Tahun	S1	7 - 9 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	D3	4 - 6 Tahun
Laki-Laki	Staff	20 - 30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	Staff	41 - 50 Tahun	SMA/SMK	> 10 Tahun
Laki-Laki	Kepala Bagian	41 - 50 Tahun	SMA/SMK	> 10 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Perempuan	Teller Bakti	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun
Perempuan	Pengawas cabang	41 - 50 Tahun	S1	> 10 Tahun
Laki-Laki	Pimpinan Cabang	> 50 Tahun	S1	> 10 Tahun
Laki-Laki	Staff	> 50 Tahun	S1	> 10 Tahun
Laki-Laki	Kepala Bagian	31 - 40 Tahun	S1	> 10 Tahun
Perempuan	Staff	41 - 50 Tahun	S2	> 10 Tahun
Perempuan	Kepala Bagian	41 - 50 Tahun	SMA/SMK	> 10 Tahun
Perempuan	Staff	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 Tahun

	V1	V2	V3	V4	V5	HF1	HF2	HF3	HF4	AL1	AL2	AL3	AL4	AL5	AL6
1	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4
2	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	3	3
3	5	5	4	3	4	2	3	4	5	1	2	3	4	4	3
4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5
5	4	4	5	3	3	3	5	5	4	3	4	4	5	4	3
6	3	4	5	4	1	3	3	4	3	5	5	4	3	3	4
7	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	3
8	3	4	4	5	4	3	4	5	4	1	2	1	1	1	3
9	3	2	4	3	4	5	5	2	2	3	4	5	3	5	3
10	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	3	3	2	1	4
11	4	3	4	5	2	3	4	5	3	2	2	3	3	4	5
12	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5
13	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4
14	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4
15	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	3	3	4
16	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5
17	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4
18	3	4	5	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	3
19	3	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	4
20	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5
21	4	5	5	4	3	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4
23	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5
24	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	2	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3
26	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5	4	3
27	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3
28	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4
29	3	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	4
30	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4
31	3	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4
32	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4
33	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4
34	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4
35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
36	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4
37	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4
38	4	3	4	5	3	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
40	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4
41	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
42	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
44	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
45	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
46	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
47	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3
48	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
49	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4
50	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
51	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
52	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5
53	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
54	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
56	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
57	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	5
58	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3
59	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
60	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
61	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
62	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
64	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3
65	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
66	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4
67	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
69	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
75	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
81	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
86	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
88	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	MC1	MC2	MC3	MC4	M1	M2	M3	M4	M5
1	4	4	4	5	4	4	5	3	3
2	3	4	4	5	3	4	5	4	4
3	3	3	2	1	2	1	3	3	4
4	3	4	3	3	5	5	5	4	3
5	3	4	5	3	3	4	5	3	4
6	3	3	3	5	3	5	4	4	3
7	4	5	3	4	3	3	4	5	4
8	4	4	5	4	3	4	5	5	3
9	3	2	2	2	4	5	4	3	4
10	3	2	1	4	3	4	5	5	4
11	3	4	4	5	1	3	2	4	4
12	3	4	5	5	3	4	5	5	4
13	4	3	5	5	4	3	4	5	4
14	3	3	4	5	2	3	1	4	4
15	3	4	5	5	3	4	5	5	4
16	3	4	5	3	4	5	5	4	4
17	3	3	4	5	4	5	3	4	4
18	4	4	5	3	3	5	5	4	3
19	3	4	5	5	3	4	5	4	3
20	3	4	5	4	3	4	5	4	5
21	3	4	4	4	5	5	5	4	3
22	4	5	5	4	4	4	4	5	5
23	4	5	3	4	4	3	5	4	4
24	4	4	4	5	5	5	5	4	5
25	3	4	5	5	3	4	4	5	4
26	3	4	5	5	3	3	4	5	4
27	3	4	4	5	3	4	5	5	4
28	3	4	5	4	3	4	4	5	4
29	4	4	3	5	3	4	5	5	4
30	3	4	5	4	3	4	4	5	3
31	4	5	5	4	3	4	4	4	5
32	3	4	4	5	3	3	4	4	5
33	3	4	5	5	3	4	5	5	5
34	3	4	5	4	3	4	5	4	4
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5
36	3	3	4	5	3	4	5	5	4
37	3	4	4	5	3	4	4	4	5
38	4	4	5	4	3	4	5	4	4
39	5	5	5	5	4	5	5	5	4
40	3	4	5	5	3	4	5	5	3
41	5	5	4	4	5	5	5	4	3
42	5	5	5	5	4	4	4	4	4
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	4	4	3	3	4	4	4	4
46	4	4	5	5	4	4	4	5	5
47	4	4	4	5	5	5	5	4	4
48	5	5	5	5	4	4	4	5	5
49	5	4	4	5	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	4	4	4	4	4
51	4	4	5	4	4	4	5	5	5
52	4	4	4	4	4	5	5	5	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	5	5	5	5	4
55	5	5	5	5	4	4	4	4	4
56	5	5	4	4	3	4	4	4	4
57	5	5	5	5	4	5	4	4	4
58	4	5	5	4	3	3	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	3	4	4	4	5	4	4	4	4
61	4	4	3	4	5	5	5	5	5
62	4	4	4	4	5	4	5	5	5
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	5	5	5	5	5
65	4	4	4	4	4	5	5	5	5
66	4	4	4	5	5	5	5	5	5
67	4	5	5	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	5	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	5	5	5	4	4	5	4	5
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	5	5	5	4	4	4	4	3	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	3	3	3	3	3	4	4	4	4
81	3	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	5	5	5	5	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	3	4	4	4	4
85	5	5	5	5	4	5	5	5	5
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	5	5	5	5	4	4	5	5	5
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	5	5	5	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4

LAMPIRAN 2 KARAKTERISTIK RESPONDEN

Statistics

	Jenis Kelamin	Jabatan/Posisi	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
N	Valid 74	74	74	74	74
	Missing 0	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	31	41.9	41.9	41.9
Perempuan	43	58.1	58.1	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Jabatan/Posisi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Asistan officer	1	1.4	1.4	1.4
Kepala Bagian	13	17.6	17.6	18.9
Kepala Operasional Cabang	1	1.4	1.4	20.3
Kepala Pendukung Bisnis Cabang	1	1.4	1.4	21.6
Kepala Pendukung Operasional	1	1.4	1.4	23.0
Pengawas cabang	1	1.4	1.4	24.3
Staff	56	75.7	75.7	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20 Tahun	1	1.4	1.4	1.4
> 50 Tahun	3	4.1	4.1	5.4
20 – 30 Tahun	40	54.1	54.1	59.5
31 – 40 Tahun	12	16.2	16.2	75.7
41 – 50 Tahun	18	24.3	24.3	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	3	4.1	4.1	4.1
S1	40	54.1	54.1	58.1
S2	4	5.4	5.4	63.5
SMA/SMK	27	36.5	36.5	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 10 Tahun	29	39.2	39.2	39.2
1 – 3 Tahun	32	43.2	43.2	82.4
4 – 6 Tahun	9	12.2	12.2	94.6
7 – 9 Tahun	4	5.4	5.4	100.0
Total	74	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3 UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS

RELIABILITAS X1

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Q6 Q7 Q8 Q9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITAS X2

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITAS X3

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITAS X4

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	9

```
COMPUTE X1=Q1 + Q2 + Q3 + Q4 + Q5.
VARIABLE LABELS X1 'Vision'.
EXECUTE.
COMPUTE X2=Q6 + Q7 + Q8 + Q9.
VARIABLE LABELS X2 'Hope/Faith'.
EXECUTE.
COMPUTE X3=Q10 + Q11 + Q12 + Q13 + Q14 + Q15.
VARIABLE LABELS X3 'Altruistic Love'.
EXECUTE.
COMPUTE Y=Q16 + Q17 + Q18 + Q19 + Q20 + Q21 + Q22 + Q23 + Q24.
VARIABLE LABELS Y 'Spiritual Well-Being'.
EXECUTE.
CORRELATIONS
/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
```

VALIDITAS X1

Correlations

		Correlations					
		V1	V2	V3	V4	V5	Vision
V1	Pearson Correlation	1	.552**	.005	.080	.224	.581**
	Sig. (2-tailed)		.000	.968	.499	.055	.000
	N	74	74	74	74	74	74
V2	Pearson Correlation	.552**	1	.514**	.402**	.234*	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.045	.000
	N	74	74	74	74	74	74
V3	Pearson Correlation	.005	.514**	1	.476**	.064	.606**
	Sig. (2-tailed)	.968	.000		.000	.590	.000
	N	74	74	74	74	74	74
V4	Pearson Correlation	.080	.402**	.476**	1	.339**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.499	.000	.000		.003	.000
	N	74	74	74	74	74	74
V5	Pearson Correlation	.224	.234*	.064	.339**	1	.587**
	Sig. (2-tailed)	.055	.045	.590	.003		.000
	N	74	74	74	74	74	74
Vision	Pearson Correlation	.581**	.810**	.606**	.696**	.587**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=Q6 Q7 Q8 Q9 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.

VALIDITAS X2

Correlations

		Correlations				
		HF1	HF2	HF3	HF4	Hope/Faith
HF1	Pearson Correlation	1	.482**	-.131	.030	.498**
	Sig. (2-tailed)		.000	.268	.803	.000
	N	74	74	74	74	74
HF2	Pearson Correlation	.482**	1	.374**	.308**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.008	.000
	N	74	74	74	74	74
HF3	Pearson Correlation	-.131	.374**	1	.628**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.268	.001		.000	.000
	N	74	74	74	74	74
HF4	Pearson Correlation	.030	.308**	.628**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.803	.008	.000		.000
	N	74	74	74	74	74
Hope/Faith	Pearson Correlation	.498**	.779**	.702**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.

VALIDITAS X3

Correlations

Correlations								
		AL1	AL2	AL3	AL4	AL5	AL6	Altruistic Love
AL1	Pearson Correlation	1	.698**	.417**	.221	.210	.296*	.672**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.058	.073	.010	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
AL2	Pearson Correlation	.698**	1	.570**	.397**	.393**	.398**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
AL3	Pearson Correlation	.417**	.570**	1	.456**	.495**	.357**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.002	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
AL4	Pearson Correlation	.221	.397**	.456**	1	.640**	.178	.688**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.000		.000	.129	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
AL5	Pearson Correlation	.210	.393**	.495**	.640**	1	.379**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.073	.001	.000	.000		.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
AL6	Pearson Correlation	.296*	.398**	.357**	.178	.379**	1	.586**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.002	.129	.001		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
Altruistic Love	Pearson Correlation	.672**	.802**	.775**	.688**	.740**	.586**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.

```

VALIDITAS X4

Correlations											
		MC1	MC2	MC3	MC4	M1	M2	M3	M4	M5	Spiritual Well-Being
MC1	Pearson Correlation	1	.657**	.321**	.284*	.481**	.133	.013	-.062	.223	.642**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.014	.000	.257	.909	.598	.056	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
MC2	Pearson Correlation	.657**	1	.762**	.370**	.252*	.018	.027	.060	.201	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.030	.880	.819	.614	.086	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
MC3	Pearson Correlation	.321**	.762**	1	.434**	.034	.053	.106	.236*	.174	.663**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.776	.653	.368	.043	.139	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
MC4	Pearson Correlation	.284*	.370**	.434**	1	.061	.282*	.173	.447**	.145	.661**
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.000		.608	.015	.141	.000	.217	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
M1	Pearson Correlation	.481**	.252*	.034	.061	1	.567**	.261*	-.072	.161	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.776	.608		.000	.025	.542	.170	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
M2	Pearson Correlation	.133	.018	.053	.282*	.567**	1	.402**	.093	-.063	.484**
	Sig. (2-tailed)	.257	.880	.653	.015	.000		.000	.429	.592	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
M3	Pearson Correlation	.013	.027	.106	.173	.261*	.402**	1	.304**	-.006	.429**
	Sig. (2-tailed)	.909	.819	.368	.141	.025	.000		.008	.957	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
M4	Pearson Correlation	-.062	.060	.236*	.447**	-.072	.093	.304**	1	.269*	.421**
	Sig. (2-tailed)	.598	.614	.043	.000	.542	.429	.008		.020	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
M5	Pearson Correlation	.223	.201	.174	.145	.161	-.063	-.006	.269*	1	.383**
	Sig. (2-tailed)	.056	.086	.139	.217	.170	.592	.957	.020		.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Spiritual Well-Being	Pearson Correlation	.642**	.711**	.663**	.661**	.550**	.484**	.429**	.421**	.383**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

LAMPIRAN 5 ANALISIS REGRESI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Spiritual Well-Being	36.7703	3.25849	74
Vision	20.2838	2.27265	74
Hope/Faith	16.1351	1.81564	74
Altruistic Love	24.2432	3.13098	74

Correlations

		Spiritual Well-Being	Vision	Hope/Faith	Altruistic Love
Pearson Correlation	Spiritual Well-Being	1.000	.199	.211	.580
	Vision	.199	1.000	.425	.121
	Hope/Faith	.211	.425	1.000	.194
	Altruistic Love	.580	.121	.194	1.000
Sig. (1-tailed)	Spiritual Well-Being	.	.044	.035	.000
	Vision	.044	.	.000	.152
	Hope/Faith	.035	.000	.	.049
	Altruistic Love	.000	.152	.049	.
N	Spiritual Well-Being	74	74	74	74
	Vision	74	74	74	74
	Hope/Faith	74	74	74	74
	Altruistic Love	74	74	74	74

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Altruistic Love, Vision, Hope/Faith ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Spiritual Well-Being

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.329	2.66982

a. Predictors: (Constant), Altruistic Love, Vision, Hope/Faith

b. Dependent Variable: Spiritual Well-Being

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.138	3	92.046	12.913	.000 ^b
	Residual	498.957	70	7.128		
	Total	775.095	73			

a. Dependent Variable: Spiritual Well-Being

b. Predictors: (Constant), Altruistic Love, Vision, Hope/Faith

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.943	3.789			4.736	.000		
	Vision	.154	.152	.108		1.014	.314	.817	1.223
	Hope/Faith	.103	.193	.058		.537	.593	.798	1.253
	Altruistic Love	.579	.102	.556		5.682	.000	.961	1.041

a. Dependent Variable: Spiritual Well-Being