



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 10%

Date: Wednesday, June 14, 2023

Statistics: 366 words Plagiarized / 3526 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

THE **EFFECT OF SERVANT LEADERSHIP**, SELF-EFFICACY, AND, SPIRITUALITY OF WORK ON LECTURE'S JOB SATISFACTION OF THE MANADO STATE POLYTECHNIC SESKA MEILY HERMIN MENGKO Politeknik Negeri Manado Jalan Kampus Politeknik Desa Buha Kecamatan Mapanget Manado ekamengko@yahoo.com ABSTRACT **The objective of this research is to study the direct effect of servant leadership**, self efficacy and spirituality of work on job satisfaction of the lecture's the Manado state polytechnic. The research aimed to examine whether there is a direct positive influence of servant leadership, self-efficacy, and spirituality of work on job satisfaction. This reaserch used the quantitative approach with survey method.

The samples of this research were 174 lectures selected randomly. The data were obtained by speading questionnaire and analyzed with path analysis. The result of the research concluded: **(1) there is a** direct positive influence of the servant leadership had a toward lecturer's job satisfaction, **(2) there is a** direct positive influence of the self efficacy toward lecturer's job satisfaction, (3) there is a direct positive influence of the spirituality of work toward lecturer's job satisfaction, (4) there is a direct positive influence of the servant leadership toward self efficacy, and (5) there is a direct positive influence of the servant leadership toward spirituality of work. As implication of this research finding is that improve lecture's job satisfaction, servant leadership, self efficacy and spirituality of work must be take into consideration.

Keywords: servant leadership, self efficacy, spirituality of work, and job satisfaction. Secara umum kepuasan kerja menggambarkan bagaimana sikap seseorang **terhadap pekerjaannya**. Seseorang yang merasa puas akan menunjukkan sikap senang saat **bekerja atau sebaliknya** seseorang yang tidak puas akan menunjukkan sikap kurang bersemangat dalam bekerja. Secara formal Kreitner & Kinicki (2011:171) memberikan

definisi tentang kepuasan kerja yaitu: Formally defined, job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one's job.

Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep yang berdiri sendiri, melainkan seseorang secara relatif dapat puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya dari pekerjaannya. Kepuasan dosen perlu mendapat perhatian dalam hal pemenuhan kebutuhan. Pemenuhan kebutuhan bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan hidup tetapi juga pemenuhan secara psikologis seperti mendapat promosi, penghasilan yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan timbal-balik antara pemimpin dan dosen atau sebaliknya dan dengan sesama rekan kerja. Seberapa besar harapan yang akan dicapai dari pekerjaannya, berdampak pada sikap senang atau tidak senangnya ia terhadap pekerjaannya.

Ivancevich, Konopaske, Matteson (2008:141) mengatakan "job satisfaction an attitude that workers have about their jobs.it results from their perception of the job". Kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor kepemimpinan. The magnum opus dari Robert Greenleaf, *Servant Leadership* adalah teori terbaru dari kepemimpinan yang berpendapat bahwa pemimpin yang paling efektif adalah pelayan bagi rakyatnya.

Spears (2012:1) seperti yang direkomendasikan Greenleaf memberikan define yang paling sering dirujuk: "The servant-leader is servant first. It begins with the natural feeling that one wants to serve. Then conscious choice brings one to aspire to lead. Selain kepemimpinan, faktor efikasi diri diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Ini dilihat dari bagaimana mereka menerima dan menyelesaikan pekerjaan. Teori efikasi diri pertama di tulis oleh Albert Bandura (1977:191) seorang ahli psikolog di Stanford University, yang mengatakan "Self-Efficacy is defined as a person's belief about their ability to organize and execute courses of action necessary to achieve a goal. In other words, persons with strong efficacy beliefs are more confident in their capacity to execute a behavior". Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah spiritualitas kerja.

Spiritualitas kerja merupakan bagian dari budaya organisasi yang mempraktekkan nilai-nilai diri seseorang dalam pekerjaannya. Nilai-nilai diri seseorang dalam hal ini seperti melakukan kebaikan, berempati, jujur, berbudi pekerti dan sebagainya yang ditunjukkan dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Kinjerski dan Skrypnek (2004:171) mengatakan : define the workplace spirituality as "the experience of employees who are passionate about and energized by their own work, find meaning and purpose in their work, feel they can express their complete selves at work, and feel connected to those

with whom they work”.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa perlu untuk mengkaji secara ilmiah kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor kepemimpinan yang melayani, efikasi diri dan spiritualitas kerja di lingkungan Politeknik Negeri Manado. Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa perlu untuk mengkaji secara ilmiah kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor kepemimpinan yang melayani, efikasi diri dan spiritualitas kerja di lingkungan Politeknik Negeri Manado. Politeknik Negeri Manado berdasarkan data akademik bulan Agustus tahun 2013 memiliki jumlah dosen sebanyak 308 orang yang tersebar di 6 jurusan yaitu Teknik Elektro, Teknik Mesin, Teknik Sipil, Akuntansi, Administrasi Bisnis dan Pariwisata.

Dari hasil pengamatan peneliti melalui wawancara dan observasi awal, terdapat beberapa masalah-masalah yang menyebabkan ketidakpuasan dosen dalam bekerja antara lain masalah dalam kepemimpinan yang masih kurang dalam memotivasi dosen untuk menulis buku ajar dan karya ilmiah. Berdasarkan data yang diperoleh Tahun 2013 hanya 6 orang yang menulis buku ajar dan Tahun 2014 hanya 7 orang yang menulis buku ajar dari 308 jumlah dosen di Politeknik Negeri Manado, masalah ketersediaan tenaga pengajar yang kompeten yang belum sepenuhnya terpenuhi. masih ditemukan dosen yang memiliki basic ilmu ekonomi memegang mata kuliah pengolahan makanan. Hal ini menimbulkan ketidakpercayaan dosen dalam mengajar, dan masalah kedisiplinan dalam bekerja.

Ditemukan sebagian dosen sering mangkir dari jadwal perkuliahan, datang tidak tepat waktu, dan kurang peduli terhadap kegiatan-kegiatan sosial. Berdasarkan data dari daftar penilaian dosen Tahun 2013, pada umumnya penilaian dosen berkisar pada jumlah point 79-82 dengan nilai baik. Hal ini merupakan gambaran sikap dosen yang sepenuhnya belum puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang pemikiran, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung positif kepemimpinan yang melayani, efikasi diri dan spiritualitas kerja terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Sharon Drury dalam sebuah uji korelasi Pearson menemukan statistik signifikan, positif, dan hubungan substansial antara persepsi kepemimpinan yang melayani dan kepuasan kerja. Demikian halnya dengan Penelitian yang dilakukan oleh Clodhna Fitzmauricep, membuktikan self-efficacy berpengaruh positif dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian yang di lakukan juga oleh Dr. Eleanor Marschke, Dr. Robert Preziosi, dan Dr. William Harrington, menunjukkan terdapat hubungan positif antara spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui

analisis (path analysis), dengan metode survey.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel endogen adalah Kepuasan Kerja (Y) dan variabel-variabel eksogen adalah Kepemimpinan yang Melayani (X1), Efikasi Diri (X2), Spiritualitas Kerja (X3). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Politeknik Negeri Manado yang berjumlah 308 orang. Sampel diambil secara simple random sampling dari jumlah populasi dan didapat 174 dosen sebagai responden. HASIL PENELITIAN Hasil deskripsi data frekuensi variabel kepuasan kerja sebanyak 102 responden atau 58,6% mendekati setuju terhadap variabel kepuasan kerja.

Hasil deskripsi data frekuensi variabel kepuasan kepemimpinan yang melayani diperoleh angka 126 responden atau 72% mendekati setuju terhadap variabel kepemimpinan yang melayani. Hasil deskripsi data frekuensi efikasi diri diperoleh angka 153 responden atau 87,43% mendekati setuju terhadap variabel efikasi diri. Hasil deskripsi data frekuensi spiritualitas kerja diri diperoleh angka 104 responden atau 59,7% mendekati setuju terhadap variabel spiritualitas kerja.

Pengujian Persyaratan Analisis Uji Normalisasi Galat Taksiran Hasil uji normalisasi galat taksiran secara keseluruhan dapat dijelaskan bahwa perhitungan berdasarkan galat regresi Y atas X1 diperoleh nilai $L_0 = 0,044 < L_{kritis} = 0,066$ maka dapat disimpulkan bahwa galat regresi Y atas X1 berdistribusi normal. Perhitungan berdasarkan galat regresi Y atas X2 diperoleh nilai $L_0 = 0,055 < L_{kritis} = 0,066$ maka dapat disimpulkan bahwa galat regresi Y atas X2 berdistribusi normal. Perhitungan berdasarkan galat regresi Y atas X3 diperoleh nilai $L_0 = 0,049 < L_{kritis} = 0,066$ maka dapat disimpulkan bahwa galat regresi Y atas X3 berdistribusi normal.

Perhitungan berdasarkan galat regresi X2 atas X1 diperoleh nilai $L_0 = 0,030 < L_{kritis} = 0,066$ maka dapat disimpulkan bahwa galat regresi X2 atas X1 berdistribusi normal. Perhitungan berdasarkan galat regresi X3 atas X1 diperoleh nilai $L_0 = 0,020 < L_{kritis} = 0,066$ maka dapat disimpulkan bahwa galat regresi X3 atas X1 berdistribusi normal. Uji Signifikansi dan Linearitas Koefisien Regresi Hasil uji linearitas dan signifikansi koefisien regresi diperoleh $Y = 91,440 + 0,355 X_1$ hal ini berarti signifikan dan linearitas.

Hasil uji linearitas dan signifikansi koefisien regresi diperoleh $Y = 75,520 + 0,627 X_2$ hal ini berarti signifikan dan linearitas. Hasil uji linearitas dan signifikansi koefisien regresi diperoleh $Y = 73,987 + 0,598 X_3$ hal ini berarti signifikan dan linearitas. Hasil uji linearitas dan signifikansi koefisien regresi diperoleh $X_2 = 73,993 + 0,251 X_1$ hal ini berarti signifikan dan linearitas. Hasil uji linearitas dan signifikansi koefisien regresi diperoleh $X_3 = 60,038 + 0,406 X_1$ hal ini berarti signifikan dan linearitas. Pengujian Model Secara keseluruhan hasil pengujian model dapat terlihat pada gambar di bawah

ini: $p_1 = 0.240$ Gambar Diagram Jalur Empiris Pengujian Hipotesis Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis selanjutnya disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis menyatakan H_0 ditolak H_1 diterima dengan demikian **kepemimpinan yang melayani berpengaruh** langsung positif terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis menyatakan H_0 ditolak H_1 diterima dengan demikian efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis menyatakan H_0 ditolak H_1 diterima dengan demikian spiritualitas kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis menyatakan H_0 ditolak H_1 diterima dengan demikian **kepemimpinan berpengaruh** langsung positif terhadap efikasi diri. Pengujian hipotesis menyatakan H_0 ditolak H_1 diterima dengan demikian **kepemimpinan yang melayani berpengaruh** langsung positif terhadap spiritualitas kerja.

PEMBAHASAN **Kepemimpinan yang Melayani Berpengaruh** langsung positif terhadap Kepuasan Kerja Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa **kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif** terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil temuan ini memperkuat pendapat Colquitt (2009:105) melalui teori nilai persepsi yang menunjukkan kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dilihat dari persepsi apakah pemimpin mereka termasuk yang kompeten, sopan, **dan komunikator yang baik** atau sebaliknya malas, tidak menyenangkan dan terdapat jarak yang jauh antara karyawan dan bos mereka. sehingga apabila pemimpin membangun hubungan yang baik dengan pengikut dan menunjukkan sikap yang sopan dan menjadi pendengar yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja. Temuan ini juga memperkuat pendapat Luthans (2011:142) yang mengatakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yang dapat dilihat dari dua dimensi gaya supervisi yang memengaruhi kepuasan kerja.

Yang **pertama** adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pemimpin menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Hal ini **secara umum dimanifestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa baik kerja** karyawan, **memberikan nasihat dan bantuan pada** individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh, seperti memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan yang

melayani terbukti secara positif berhubungan dengan kepuasan kerja pengikut. (Mayer, Bardes, & Piccolo, (2008). Mengacu pada temuan tersebut, menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan yang melayani. Temuan ini ditunjang oleh beberapa konsep yang telah dikemukakan sebelumnya diantaranya adalah konsep Yukl (2010:340) yang mengatakan kepemimpinan yang melayani adalah tentang perhatian pada kebutuhan pengikut dan membantu mereka menjadi lebih sehat, lebih bijaksana, dan lebih bersedia menerima tanggung jawab mereka. Hanya dengan memahami pengikutnya pemimpin dapat menentukan cara terbaik untuk melayani kebutuhan mereka.

Kepemimpinan melayani harus mendengarkan pengikutnya, belajar tentang kebutuhan dan aspirasi mereka, dan bersedia untuk berbagi dalam penderitaan dan frustrasi mereka. Kondisi ini mencerminkan bahwa semakin baik penerimaan dosen pada kepemimpinan yang melayani maka akan semakin tinggi tanggung jawab terhadap pekerjaan dan akan mengakibatkan semakin mereka puas terhadap pekerjaan dan hasil kerjanya, Oleh karena itu, upaya meningkatkan aspek-aspek yang berkaitan dengan kepuasan dosen dapat dilakukan melalui pemberdayaan, kemudian mengutamakan kebutuhan dosen, membantu dosen tumbuh dan sukses, dipercaya dan terakhir adalah berperilaku secara etis.

Efikasi diri Berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa efikasi diri yang tinggi memberikan implikasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Colquitt (2009)105 yang mengatakan tugas pekerjaan yang menyenangkan adalah penting untuk kepuasan secara menyeluruh. (how important enjoyable work tasks are to overall job satisfaction). Termasuk kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. (satisfaction with the work itself).

Colquitt (2009)107) menjelaskan konsep keadaan psikologis kritis (critical psychological states) dalam tanggung jawab atas sejauh mana karyawan merasa hasil pekerjaan mereka menjadi pendorong utama kualitas unit kerja. terkadang karyawan merasa upaya mereka seperti tidak terlalu penting, karena hasil pekerjaan ditentukan oleh prosedur yang efektif, teknologi yang efisien, atau rekan kerja yang lebih berpengaruh. Hasil temuan ini ditunjang dengan pendapat Mc Shane (2010:184) yang berpendapat bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang bahwa ia memiliki kemampuan, motivasi, dan sumber daya untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.

Hal ini berarti bahwa seseorang yang dapat memotivasi dirinya dengan sumber daya yang dimilikinya dapat menyelesaikan tugas dengan sukses dan merasa puas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Clodhna

Fitzmauricep dengan judul *Job Satisfaction in Ireland: An Investigation into the influence of Self-Esteem, Generalised Self-Efficacy and Affect*, mengatakan bahwa individu dengan harga diri yang tinggi, self-efficacy berpengaruh positif dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Para peneliti menyelidiki sumber disposisional kepuasan kerja (Hakim, Locke & Durham, 1997) menyatakan bahwa evaluasi diri (yang termasuk harga diri dan generalisasi self-efficacy), berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Namun, ketika tiga konsep diperiksa menggunakan self-laporan tindakan, hanya generalized self-efficacy dan pengaruh positif ditemukan secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen dapat diprioritaskan pada peningkatan efikasi diri dengan memobilisasi motivasi, mengoptimalkan sumber daya kognitif, mengatasi tingkat kesulitan tugas dan pemilihan perilaku yang tepat. Spiritualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa spiritualitas kerja yang tinggi memberikan implikasi terhadap kepuasan kerja.

Temuan ini mendukung pendapat Kinjerski dan Skrypnek (2004:171) yang mendefinisikan spiritualitas kerja sebagai pengalaman karyawan yang bergairah dan memperoleh energy dari pekerjaan mereka, mendapatkan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, merasa bahwa mereka dapat mengekspresikan diri mereka di tempat kerja dan merasa ada hubungan dengan orang-orang dengan siapa mereka bekerja. Definisi ini menggambarkan tentang perilaku orang-orang yang merasa puas dalam pekerjaan mereka. Hasil temuan ini juga ditunjang oleh pendapat Karakas (2010:89) berdasarkan tiga perspektif spiritualitas yaitu: a) spiritualitas meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kualitas hidup, b) spiritualitas menyediakan karyawan rasa tujuan dan makna di tempat kerja, dan c) spiritualitas menyediakan karyawan rasa keterkaitan dan masyarakat.

Bila dikaji lebih lanjut ketiga poin tersebut merupakan bagian dari faktor-faktor penentu kepuasan kerja seperti yang diutarakan oleh Luthans (2011:141) yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya adalah karyawan yang merasa sejahtera, merasa bermakna ditempat kerja, dan merasa diterima sebagai bagian dari suatu komunitas masyarakat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eleanor Marschke, Strayer University Dr. Robert Preziosi, Nova Southeastern University, dan Dr.

William Harrington, Nova Southeastern University dengan judul **Business Executives and Professionals Identify Relationship Between Spirituality at Work and Job Satisfaction**. Semua bukti yang dikumpulkan dari penelitian ini menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel. Yaitu terdapat hubungan positif antara **spiritualitas di tempat kerja** dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat mengubah individu dan organisasi untuk hidup dengan cara yang tidak dibatasi oleh hukum alam.

Berdasarkan atas ditemukan spiritualitas kerja **berpengaruh positif dan signifikan terhadap** kepuasan kerja, dengan demikian, semakin tinggi spiritualitas kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja dosen. **Kepemimpinan Yang Melayani berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap** Efikasi Diri Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa **kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif** terhadap efikasi diri. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani memberikan implikasi terhadap efikasi diri.

Adanya pengaruh positif ini memberi pemahaman bahwa kepemimpinan yang melayani membangkitkan keyakinan terhadap kemampuan seseorang dalam menerima dan menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses. Temuan ini menunjang pendapat Yukl (2010:340) yang mengatakan kepemimpinan yang melayani adalah tentang perhatian pada kebutuhan pengikut dan membantu **mereka menjadi lebih sehat**, lebih bijaksana, dan lebih bersedia menerima tanggung jawab mereka. hal ini memberikan pengaruh positif terhadap efikasi diri pengikut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi tertinggi dalam kepemimpinan yang melayani adalah pemberdayaan.

Temuan ini memperkuat pendapat Patterson (2003:2) dalam penelitiannya menemukan indikasi yang menunjukkan kepemimpinan yang melayani yang berpusat pada tujuh karakteristik yang salah satu diantaranya adalah pemberdayaan. Pemberdayaan merupakan salah satu karakteristik penting bagi kepemimpinan yang melayani. Pemberdayaan berarti mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, membuat orang merasa penting, menempatkan penekanan pada kerja sama tim, dan menghargai cinta dan kesetaraan.

Selain itu pemimpin yang melayani memberdayakan dengan mengajar dan mengembangkan orang lain. Kepuasan pemimpin yang melayani berasal dari pertumbuhan pengikutnya dan bahwa mereka bersedia untuk bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya. **Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robert C. Liden dalam Scientific Research on Servant Leadership melalui penelitian yang dilakukan oleh** Ehrhart (2004), Walumbwa, Hartnell, dan Oke (2010) direplikasi hubungan positif antara kepemimpinan hamba dan OCBs.

Para peneliti menemukan bahwa kepemimpinan hamba mendorong OCBs dengan meningkatkan self-efficacy (percaya diri masyarakat dalam kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas tertentu dengan baik), menciptakan iklim pelayanan di tempat kerja, dan membangun tempat kerja yang adil. Penelitian empiris juga telah mengungkapkan bahwa karyawan pemimpin yang melayani lebih kreatif daripada mereka yang bekerja dengan para pemimpin yang skor lebih rendah pada kepemimpinan hamba (Neubert, Kacmar, Carlson, Chonko, & Roberts, 2008).

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan yang melayani memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri dosen. Kondisi ini mencerminkan bahwa semakin baik penerimaan dosen pada kepemimpinan yang melayani maka akan semakin tinggi persepsi mereka terhadap efikasi diri, Oleh karenanya, upaya meningkatkan efikasi diri dapat dilakukan melalui pemberdayaan, kemudian melayani, rendah hati, dipercaya dan terakhir adalah berempati terhadap situasi bawahan.

Kepemimpinan Yang Melayani berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Spiritualitas kerja Hasil analisis berhasil membuktikan adanya pengaruh langsung positif Kepemimpinan Yang Melayani terhadap Spiritualitas kerja. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani memberikan implikasi terhadap spiritualitas kerja. Temuan ini mendukung pendapat Northouse (2007:11) yang mengatakan bahwa kepemimpinan yang melayani merupakan sebuah pendekatan untuk kepemimpinan dengan altruistik yang kuat dan bernuansa etika yang membutuhkan perhatian pemimpin akan kebutuhan pengikut mereka dan berempati dengan mereka; peduli dan memastikan pengikut menjadi lebih sehat dalam perilaku, lebih bijaksana, lebih bebas dan lebih otonom sehingga mereka juga bisa menjadi pemimpin yang melayani.

Temuan ini ditunjang oleh pendapat Giacalone and Jurkiewicz (2011:3) mengatakan spiritualitas kerja adalah sebuah kerangka nilai-nilai organisasi yang ditunjukkan dalam budaya yang meningkatkan pengalaman karyawan tentang pentingnya proses kerja, mempermudah perasaan mereka dihubungkan dengan yang lain sedemikian rupa sehingga memberikan rasa kesempurnaan/sukacita. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rebecca L. Herman yang berjudul "Servant Leadership: A Model for Organizations Desiring A Workplace Spirituality", menemukan hasil yang cukup signifikan pada tingkat 0,01 dan ada korelasi positif antara persepsi karyawan kepemimpinan yang melayani dan spiritualitas di tempat kerja Pendapat diatas mendapat konfirmasi tegas dari hasil penelitian ini bahwa penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan yang melayani memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap spiritualitas kerja dosen.

Kondisi ini mencerminkan bahwa semakin baik penerimaan dosen pada kepemimpinan yang melayani maka akan semakin tinggi persepsi mereka terhadap spiritualitas kerja.

KESIMPULAN Kepemimpinan yang melayani berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Manado sebesar. Artinya: peningkatan perilaku kepemimpinan yang melayani akan menyebabkan peningkatan pada kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Manado. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Manado.

Artinya peningkatan efikasi diri akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Manado. Spiritualitas Kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Manado. Artinya peningkatan spiritualitas kerja akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Manado.

Kepemimpinan yang Melayani berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri Dosen Politeknik Negeri Manado. Artinya perubahan peningkatan perilaku kepemimpinan yang melayani akan menyebabkan peningkatan efikasi diri dosen Politeknik Negeri Manado. Kepemimpinan yang melayani berpengaruh langsung positif terhadap spiritualitas kerja Dosen Politeknik Negeri Manado.

Artinya peningkatan perilaku kepemimpinan yang melayani akan menyebabkan peningkatan spiritualitas kerja dosen Politeknik Negeri Manado. **DAFTAR PUSTAKA**
Bandura Albert, "Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavior Change", Journal of Psychological 1977. Colquitt Jason A, Jeffery A. LePine, Michael J. Wesson, Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace, (McGraw-Hill Irwin, 2009). Karakas, Fahri, "Spirituality and performance in organizations: a literature review".

Journal of Business Ethics, 94(1), 2010 Ivancevich John M, Kanopaske Robert, Matteson Michael T. Organizational Behavior and Management, Eighth Edition, (New York, McGraw Hill International Edition, 2008). Kreitner Robert. Kinicki Angelo, Organizational Behavior. Seventh Edition, (New York, McGraw Hill international Edition, 2011). Kinjerski Val, Skrypnek Berna J, "Defining Spirit at Work: Finding Common Ground" Journal of Organizational Change Management, 2004:17.1; AB/Inform Global. Luthans Fred, Organizational Behavior 10th Edition, The McGraw-Hill Edition, 2011). Mc Shane / Von Glinow Organization Behavior, Emerging Knowledge and Practice For The Real World, fifth Edition, McGraw Hill International edition, 2010.

Miller David W and Ewest Timothy , "The Present State of Workplace Spirituality: A literature review considering context, theory, and measurement/assessment", 2011. Patterson, Katheleen, "Servant Leadership: A Theoretical Model", Servant Leadership

Research Roundtable, Published by The School of Leadership Studies, Regent University, 2003. Spears Larry C , The Understanding and Practice of Servant-Leadership, Servant Leadership Research Roundtable – August 2005. (diakses tanggal 20 Mei 2012).

Valeri, Donald, Philip, "The Origins Of Servant Leadership", A Dissertation Submitted to The Faculty of Greenleaf University In Partial Satisfaction of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in Leadership and Administration, 2007 Yulk Garry, "Leadership Organizations" Seventh Edition, Pearson Education, 2010.

INTERNET SOURCES:

<1% - <https://www.mdpi.com/2076-3387/11/4/114/htm>

<1% - <https://repository.polimdo.ac.id/2771/>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/355812857_The_Effect_of_Learning_Discipline_on_Independence_Student_Learning

<1% - <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/SAP/article/download/2444/1834>

1% -

http://sipeg.unj.ac.id/repository/upload/jurnal/4_4_Pengaruh_Pemberdayaan_dan_Kepuasan_Kerja_terhadap_Kinerja_Dosen_di_Universitas_Majalengka_Jawa_Barat_2444-6471-1-PB.pdf

<1% - <https://davidburkus.com/2010/04/servant-leadership-theory/>

<1% - <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/download/9816/6408/11449>

<1% -

<https://customerthink.com/employee-engagement-is-all-about-the-emotional-connection-period/>

<1% -

https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1865/8/UNIKOM_Fachri%20Pebyanto_14.%20BAB%20II%20Kajian%20Pustaka,%20Kerangka%20Pemikiran&Hipotesis.pdf

<1% -

https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/6b77aa54498ff5b298a8e4b90028f6db.pdf

<1% - <https://ojs.unud.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/81450/43439>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/358671165_Spiritualitas_di_tempat_kerja_dan_keterikatan_karyawan

<1% - http://repository.upi.edu/69000/4/D_IMN_1707533_Chapter%203.pdf

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/350958488_POPULASI_DAN_SAMPEL_DALAM_PENELITIAN

<1% -

<https://123dok.com/article/pengujian-persyaratan-analisis-pengujian-hipotesis.q0pw519z>

<1% -

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1646594&val=11617&title=HUBUNGAN%20ANTARA%20KETERAMPILAN%20MENELITI%20DAN%20PEMBUATAN%20SKRIPSI%20MAHASISWA%20PENDIDIKAN%20MATEMATIKA>

<1% - https://kc.umn.ac.id/15855/8/BAB_II.pdf

1% - <https://eprints.umm.ac.id/55197/3/BAB%202.pdf>

<1% - http://repository.uin-suska.ac.id/14244/7/7.%20BAB%20II_2018188PSI.pdf

<1% -

<https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/124934-658.314%20UTA%20h%20-%20Hubungan%20Job%20-%20Literatur.pdf>

<1% -

https://dewey.petra.ac.id/repository/jiunkpe/jiunkpe/s1/mbis/2019/jiunkpe-is-s1-2019-31414107-43703-kepuasan_kerja-chapter2.pdf

<1% - <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/psikologi/article/download/11775/pdf>

<1% - <https://eprints.umm.ac.id/42486/3/BAB%20II.pdf>

<1% - <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/21722/16116/>

<1% - <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/kompartemen/article/view/2825>

1% -

https://www.researchgate.net/publication/325039672_Pengaruh_spiritualitas_kerja_terhadap_kepuasan_kerja_dosen_Politeknik_Negeri_Manado/fulltext/5af30cf8aca2720af9bfdb02/Pengaruh-spiritualitas-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-dosen-Politeknik-Negeri-Manado.pdf

<1% - <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/viewFile/18119/10745>

<1% - <https://nsuworks.nova.edu/2016.2.html>

<1% - <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/2012/1325>

<1% -

<https://www.kompasiana.com/agustinus.suhedi/5529051af17e61332d8b4589/kepeminpinan-guru-dalam-pendidikan>

<1% - <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/707/649>

1% - <https://myrobin.id/pojok-hrd/budaya-kerja/>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/357447909_iMProvement_Kepemimpinan_Kepala_Sekolah_dalam_Perspektif_Servant_Leadership

<1% -

<https://www.konsultanstatistik.com/2021/01/arti-pengaruh-positif-dan-signifikan.html>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/367379247_Pengaruh_Kecerdasan_Emosional_

dan_Iklm_Organisasi_terhadap_Kepuasan_Kerja_Dosen_Politeknik_Negeri_Jakarta

<1% - <https://repository.unair.ac.id/85201/3/daftar%20pustaka.pdf>

<1% -

[https://books.google.com/books/about/Organizational_Behavior.html?id=YGqmQAAAC](https://books.google.com/books/about/Organizational_Behavior.html?id=YGqmQAAACAAJ)

AAJ

<1% -

<https://www.scribd.com/document/311868936/The-Present-State-of-Workplace-Spirituality-a-Literature-Review-Considering-Context-Theory-and-Measurement-Assessment>