

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI SEKRETARIAT PEMERINTAH
KABUPATEN ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Muliadi Quenzalo
NIM. 1902120144



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MULIADI QUENZALO
NPM : 1902120144

Dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BESAR

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Tuwisna., SE, MM
NIK: 19850710 201506 2 00 1

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 17 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MULIADI QUENZALO
NPM : 1902120144

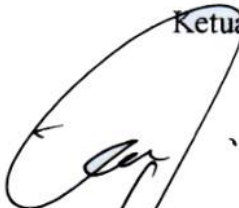
Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT PEMERINTAH KABUPATEN
ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 22 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua Sidang


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M, Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Hj. Nadiya, S.E, M.Si
NIK: 19590107 199201 2 001

Anggota


Tuwisna, S.E, M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Anggota


Zuraidah, S.E, M.M
NIK: 19770123 200807 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

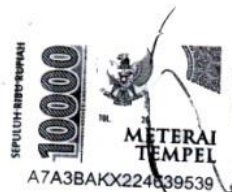


Suryani Murad, S.E, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 24 Februari 2023
Yang Menyatakan



MULIADI QUENZALO

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **MULIADI QUENZALO**
NPM : **1902120144**
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

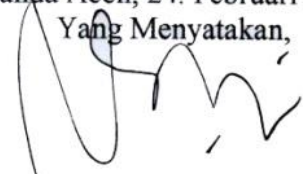
PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BESAR

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 24 Februari 2023

Banda Aceh, 24. Februari 2023
Yang Menyatakan,



MULIADI QUENZALO

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai DI Sekretariat Pemerintah Kabupaten Aceh Besar*”

Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Musa (Almarhum) dan Ibunda Siti Hawa (Almarhumah) beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan juga selaku Pembimbing I Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini

3. Ibu Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan juga selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Serta keponakan saya (Rachel, Colleen, Dita dan Tiara) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 31 Januari 2023
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR GAMBAR.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Kepemimpinan Spiritual.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Spiritual.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Spiritual.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan Spiritual.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Kualitas Kehidupan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.3.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan kerja	27
2.1.3.3 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja	28
2.1.4 Komitmen Organisasional	Error! Bookmark not defined.
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasional.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4.2 Fakto yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	Error! Bookmark not defined.
2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasional.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
2.4 Hipotesis	Error! Bookmark not defined.

BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.2 Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.3 Horizon Waktu	Error! Bookmark not defined.
3.1.4 Unit Analisis	Error! Bookmark not defined.
3.2 Populasi dan Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.1 Populasi	Error! Bookmark not defined.
3.2.2 Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.3 Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.5 Definisi dan Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
3.6 Metode Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.1 Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
3.7.2 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
3.8 Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3.8.1 Normalitas	Error! Bookmark not defined.
3.8.2 Multikolineritas	Error! Bookmark not defined.
3.8.3 Heterokedastisitas	Error! Bookmark not defined.
3.9. Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
 BAB IV HASIL PENELITIAN.....	 Error! Bookmark not defined.
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	53
4.2 Hasil Penelitian	54
4.2.1 Karakteristik Responden	57
4.2.2 Pengujian Data	59
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	66
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	66
2.4.2.1 Uji Normalitas	66
2.4.2.2 Uji Multikolineritas	67
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	68
4.2.5 Pengujian Hipotesis	69
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	72
4.3 Implikasi Penelitian	74
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
 DAFTAR PUSTAKA	 78
Lampiran-Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	36
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.3 Definisi Operasional	37
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 4.2 Usia Responden.....	55
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	55
Tabel 4.4 Penghasilan Responden	56
Tabel 4.5 Lama Masa Kerja Responden	56
Tabel 4.6 Staus Perkawinan Responden	57
Tabel 4.7 Uji Validitas Instrumen Penelitian	57
Tabel 4.8 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	59
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	60
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Spiritual.....	61
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Kualitas Kehidupan kerja	63
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolineritas	67
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)	68
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Berganda	72
Tabel 4.16 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	66
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI SEKRETARIAT PEMERINTAH KABUPATEN
ACEH BESAR**

MULIADI QUENZELO
NPM :1902120144

Pembimbing 1. Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M .Si, MM
Pembimbing 2. Tuwisna, SE.MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Pemerintah Kabupaten Aceh Besar. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 pegawai Sekretariat Pemerintah Kabupaten Aceh Besar dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Pemerintah Kabupaten Aceh Besar. Kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Pemerintah Kabupaten Aceh Besar. Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Pemerintah Kabupaten Aceh Besar. Kepemimpinan spiritual, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Pemerintah Kabupaten Aceh Besar. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh kepemimpinan spiritual, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasional. Semakin baik kepemimpinan spiritual, semakin baik kualitas kehidupan kerja serta semakin komitmen organisasionalnya maka semakin besar peluang bagi Sekretariat Pemerintah Kabupaten Aceh Besar dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Spiritual, Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan input atau faktor produksi terpenting dalam mencapai tujuan setiap organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya SDM yang baik, maka sumber daya lainnya seperti sumber daya alam, teknologi, finansial dan ilmu pengetahuan akan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Proses pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor yang begitu penting dalam mencapai peningkatan kinerja pegawai yang dapat ditunjukkan dengan kemampuannya dalam mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2017 tentang Pedoman Umum Penetapan Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, yang dimaksud Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Produktivitas Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang

dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Menurut Priyono, (2001;45) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu di antaranya adalah pemimpin (*leadership*) peranan pimpinan dalam sebuah instansi menjadi sebuah pertimbangan untuk kemajuan organisasi, dalam hal kepemimpinan dapat diartikan sebagai keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Kepemimpinan yang efektif haruslah memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerjadalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dengan orang lain.

Seseorang yang mempunyai jabatan atau bisa dikatakan sebagai pemimpin harus dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinannya yang di dasari pada kemampuan gaya yang situasional dengan arti lain gaya yang berbeda pada situasi dan kondisi tertentu, sehingga tidak menuntut kemungkinan gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi dapat di terapkan melalui spiritualitas seorang pemimpin tersebut.

Salah satu faktor penting dalam yang menentukan keberhasilan suatu instansi adalah kepemimpinan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan mengajarkan pegawai untuk melaksanakan tugas secara maksimal. Seorang pemimpin harus bisa membuat pegawai nya dapat menerapkan atau meningkatkan nilai-nilai kemanusiaan dengan cara membangun spiritualisme di dalam diri seseorang guna untuk membangkitkan mental atau rohani berupa keyakinan, ideologi, pedoman atau tuntutan, iman dan etika tidak hanya merubah karakter dan perilaku karaywannya saja, maka dari itu seorang pemimpin perusahaan yang menerapkan gaya spiritual adalah salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniaan kepada dimensi spiritual. Karena itu , kepemimpinan spiritual sering disebut juga kepemimpinan berdasarkan pada etika religius. Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai *core belief*, *core values*, dan filosofi dalam perilaku kepemimpinannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*). Kualitas kehidupan kerja memiliki

peranan yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja pegawai (Giarto, 2018). Sebuah instansi pemerintahan harus secara terus menerus menumbuhkan kembangkan semangat dan gairah kerja tersebut, sehingga terciptanya budaya kerja yang tinggi bagi para pegawai . Perilaku dari pegawai terhadap pemenuhan kebutuhan serta keinginan terhadap diri sendiri akan memberikan respon positif kinerja.

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diperhatikan dalam proses penilaian kinerja adalah terkait dengan kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan. Kesemua itu dapat juga dijadikan sebagai indikator kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi lainnya. Sebagaimana disinggung diatas, faktor lain yang dapat mempengaruhi sikap kerja atau kinerja pegawai adalah faktor komitmen organisasi atau perusahaan dimana pegawai atau pegawai itu bekerja. Komitmen organisasional yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan pada tanggal 23 Desember 2022 dengan mewawancarai 15 pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Besar diketahui bahwa masing-masing pegawai bagian di tuntut untuk selalu memberikan kinerja terbaik mereka dalam peningkatan kinerja pegawai, namun faktanya masih ada pegawai yang mempunyai persepsi kualitas kehidupan kerja masih kurang baik hal ini menyebabkan kinerja pegawai sulit untuk ditingkatkan, hal ini diperparah dengan kurang optimalnya komitmen organisasional serta kepemimpinan spiritual yang kurang mendukung seperti kurang menuntut nilai

keagamaan dari pegawai. Dan banyaknya pegawai yang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan status, bukan karena mencintai pekerjaan itu sendiri. Adanya kepemimpinan spiritual memanfaatkan tingkat spiritualitas untuk membentuk karakter dan perilaku dalam ruang lingkup organisasi sehingga karyawan diharapkan dapat menemukan arti penting pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis ingin mengkaji lebih jauh tentang Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Kabupaten Aceh Besar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai di sekretariat Kabupaten Aceh Besar?
2. Seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Aceh Besar?
3. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Aceh Besar?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan spiritual, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Aceh Besar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai di sekretariat Kabupaten Aceh Besar
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Aceh Besar.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Aceh Besar.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat pada kinerja karyawan di Sekretariat Kabupaten Aceh Besar. Secara khusus manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang kinerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi Pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai

sebagai bawahannya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pegawai /pegawai dalam menerapkan kinerja di lingkungan kerjanya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu pengaruh kepemimpinan spiritual, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Aceh Besar.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dapat didefinisikan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri (Giarto, 2018:54)

Setiap pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik pada organisasinya. Menurut Lawasi et al., (2017) kinerja adalah sebuah pencapaian yang didapatkan atau dihasilkan dari aktivitas karyawan itu sendiri yaitu menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja merupakan

hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sastrohadiwiryono & Syuhada, (2019:45) kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi pegawai dan selalu memperhatikan pegawai dalam bekerja.

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi. Organisasi perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja organisasi. Semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan organisasi kepada pegawai akan semakin baik pula kinerja organisasi tersebut (Edison et al., 2016).

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau instansi (Umam, 2017). Kinerja pegawai dapat dinyatakan pada dua fungsi yaitu tugasnya terhadap suatu lembaga seperti lembaga pemerintahan dan tugasnya sebagai individu yang mampu mewujudkan segala tujuan, visi dan misi kantor

pemerintahan sesuai dengan aturan yang berlaku (Indahingwati & Nugroho, 2020:64).

Dari beberapa pendapat maka dapat diartikan bahwa secara umum kinerja merupakan hasil baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor tingkat kinerja staf meliputi: mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, efektifitas biaya dan inisiatif. Sementara karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan) (Indahingwati & Nugroho, 2020:67). Kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan (Huseno, 2016:76)

Terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu (Huseno, 2016:77):

- (1) Variabel individu, yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu,

sedangkan demografi meliputi umur, asal usul (etnis) dan jenis kelamin

- (2) Variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan lingkungan kerja, kompetensi dan insentif
- (3) Variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, disiplin kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung ke dalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan ketrampilan yang berbeda satu sama lainnya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu

(Pusparani, 2021):

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Sementara itu menurut Shalahuddin, (2016) faktor yang memengaruhi

kinerja antara lain :

1. Kompensasi individu Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
2. Faktor Dukungan organisasi Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.
3. Faktor psikologis Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji (Ilyas, 2012:48). Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- 2) Berani mengambil risiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk mempertinggi kerja personel dalam organisasi. Penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu yang menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen (Shalahuddin, 2016)

Syarat kriteria kinerja yang baik ialah apabila lebih reliabel, realistis, representatif dan bisa *predictable*. Secara umum dianggap sebagai kriteria kinerja antara lain ialah: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Dikatakan selanjutnya bahwa dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan

yang satu dengan lainnya. Pada dasarnya ada dua model penilaian kinerja (Wahyuni, 2016):

a. Penilaian sendiri (*Self Assesment*). Penilaian sendiri adalah pendekatan yang paling umum digunakan untuk mengukur dan memahami perbedaan individu. Ada dua teori yang menyarankan peran sentral dari penilaian sendiri dalam memahami perilaku individu. Teori tersebut adalah teori kontrol dan interaksi simbolik. Menurut teori kontrol individu harus menyelesaikan tiga tugas untuk mencapai tujuan mereka. Mereka harus

1. Menetapkan standar untuk perilaku mereka,
2. Mendeteksi perbedaan antara perilaku mereka dan standarnya (umpan balik), dan
3. Berperilaku yang sesuai dan layak untuk mengurangi perbedaan ini.

Selanjutnya, disarankan agar individu perlu melihat dimana dan bagaimana mereka mencapai tujuan mereka. Dengan pengenalan terhadap kesalahan yang dilakukan, mereka mempunyai kesempatan melakukan perbaikan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan mereka. Inti dari teori interaksi simbolik adalah preposisi yaitu kita mengembangkan konsep sendiri dan membuat penilaian sendiri berdasarkan pada kepercayaan kita tentang bagaimana orang memahami dan mengevaluasi kita. Teori ini menegaskan pentingnya memahami pendapat orang lain disekitar mereka terhadap perilaku mereka. Interaksi simbolik juga memberikan peran sentral bagi interpretasi individu tentang dunia sekitarnya (Wahyuni, 2016).

Jadi individu tidak memberikan respon secara langsung dan naluriah terhadap kejadian, tetapi memberikan interpretasi terhadap kejadian tersebut

Preposisi ini penting sebagai pedoman interpretasi tentang penilaian sendiri yang digunakan dalam mengukur atau menilai kinerja personel dalam organisasi. Penilaian sendiri dilakukan bila personel mampu melakukan penilaian terhadap proses dari hasil karya yang mereka laksanakan sebagai bagian dari tugas organisasi. Penilaian sendiri ditentukan oleh sejumlah faktor kepribadian, pengalaman, dan pengetahuan, serta sosio-demografis seperti suku dan pendidikan. Dengan demikian, tingkat kematangan personel dalam menilai hasil karya sendiri menjadi hal yang patut dipertimbangkan (Shalahuddin, 2016).

b. Penilaian 360 derajat (*360 Degree Assessment*).

Teknik ini akan memberikan data yang lebih baik dan dapat dipercaya karena dilakukan penilaian silang oleh bawahan, mitra dan atasan personel. Data penilaian merupakan nilai kumulatif dari penilaian ketiga penilai. Hasil penilaian silang diharapkan dapat mengurangi kemungkinan terjadi kerancuan, bila penilaian kinerja hanya dilakukan oleh personel sendiri saja (Ilyas, 2012:77).

Penilaian atasan, pada organisasi dengan tingkat manajemen majemuk, personel biasanya dinilai oleh manajer yang tingkatnya lebih tinggi. Penilaian ini termasuk yang dilakukan oleh penyelia atau atasan langsung yang kepadanya laporan kerja personel disampaikan. Penilaian ini dapat juga melibatkan manajer lini unit lain. Sebaiknya penggunaan penilaian atasan dari bagian lain dibatasi, hanya pada situasi kerja kelompok dimana individu sering melakukan interaksi. Penilaian mitra, biasanya penilaian mitra lebih cocok digunakan pada kelompok kerja yang mempunyai otonomi yang cukup tinggi, dimana wewenang pengambilan keputusan pada tingkat tertentu telah didelegasikan oleh manajemen kepada anggota kelompok kerja (Huseno, 2016:87).

Penilaian mitra dilakukan oleh seluruh anggota kelompok dan umpan balik untuk personel yang dinilai dilakukan oleh komite kelompok kerja dan bukan oleh penyelia. Penilaian mitra biasanya lebih ditujukan untuk pengembangan personel dibandingkan untuk evaluasi. Yang perlu diperhatikan pada penilaian mitra adalah kerahasiaan penilaian untuk mencegah reaksi negatif dari personel yang dinilai. Penilaian bawahan, terhadap kinerja personel dilakukan dengan tujuan untuk pengembangan dan umpan balik personel. Program ini meminta kepada manajer untuk dapat menerima penilaian bawahan sebagai umpan balik atas kemampuan manajemen mereka. Umpan balik bawahan berdasarkan kriteria sebagai berikut: pencapaian perencanaan kinerja strategik, pencapaian komitmen personel, dokumentasi kinerja personel, umpan balik dan pelatihan personel, pelaksanaan penilaian kinerja, dan imbalan kinerja. Manajer diharapkan mengubah perilaku manajemen sesuai dengan harapan bawahan (Pusparani, 2021).

Penilaian kinerja adalah system manajemen formal yang disediakan untuk evaluasi kualitas kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Pengertian lain menyebutkan penilaian kinerja adalah proses evaluasi atau menilai bagaimana seseorang difungsikan. Penilaian kinerja adalah keputusan manajemen yang mempengaruhi ingatan, pemecatan, promosi, demosi, pemindahan, peningkatan atau pemotongan gaji, atau pengikutsertaan individu pada suatu program pelatihan (Pattiasina, 2014:8).

Ada 5 faktor utama dalam penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan, yang meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, yang meliputi: volume keluaran dan kontribusi yang diberikan pegawai.

3. Supervisi yang diperlukan, meliputi: pentingnya saran dan masukan, arahan, atau perbaikan.
4. Kehadiran, meliputi: regularitas, dapat dipercaya dan diandalkan, dan disiplin waktu.
5. Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Faktor-faktor penilaian kinerja terdiri dari; yang pertama yaitu mutu kerja. Faktor ini diukur dari tingkat ketelitian pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Kedua adalah kuantitas kerja. Faktor ini diukur dari tingkat ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Faktor ketiga adalah ketangguhan, yang dapat diukur dari tingkat kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Faktor lainnya adalah sikap. Ini dapat diukur dari tingkat kemauan pegawai untuk bekerjasama dengan rekan kerja.

Pada dasarnya metode penilaian kinerja dapat dibedakan atas beberapa metode yaitu (Huseno, 2016:90)

- a. Penilaian Teknik Essai. Pada metode ini, penilai menuliskan deskripsi tentang kelebihan dan kekurangan seorang personel yang meliputi prestasi, kerjasama, dan pengetahuan personel tentang pekerjaannya. Dalam penilaian ini atasan melakukan penilaian secara menyeluruh atas hasil kerja bawahan.
- b. Metode penilaian komparasi. Penilaian ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil pelaksanaan pekerjaan seorang personel yang lain yang melakukan pekerjaan sejenis. Dengan membandingkan hasil pelaksanaan pekerjaan seperti ini akan mudah menentukan personel mana yang terbaik prestasinya sehingga mendapat bobot tinggi, yang dapat dijadikan dasar untuk menentukan kriteria pemberian tingkat kompensasi, pemberian tanggung jawab yang lebih tinggi dan sebagainya.
- c. Metode Penggunaan Daftar Periksa. Penilaian dilakukan dengan menggunakan daftar periksa (*check list*) yang telah disediakan sebelumnya. Daftar ini berisi komponen-komponen yang dikerjakan seorang personel yang dapat diberi bobot “ya”, atau “tidak”, “selesai” atau “belum”, atau dengan bobot presentase penyelesaian pekerjaan yang bersangkutan. Setiap personel perlu disediakan daftar checklist sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Sehingga personel yang

bekerja di bidang operasi tentu berbeda daftarnya dengan personel yang bekerja di bidang administrasi.

- d. Metode Penilaian Langsung. Penilaian dilakukan dengan melihat langsung pelaksanaan pekerjaan di lapangan. Petugas yang melakukan penilaian ini adalah orang yang mengetahui apa yang harus dilihat dan dinilai.
- e. Metode Penilaian Berdasarkan Perilaku. Penilaian kinerja ini didasarkan pada uraian pekerjaan yang disusun sebelumnya. Biasanya uraian pekerjaan tersebut menentukan perilaku apa yang diperlukan oleh seorang personel yang dinilai untuk melaksanakan pekerjaan itu. Melalui metode ini akan jelas terlihat apa yang menyebabkan tidak memuaskannya pelaksanaan pekerjaan tersebut. Apakah faktor kekurangmampuan, faktor kurang motivasi, kurang disiplin atau faktor lainnya.
- f. Metode Penilaian Berdasarkan Kejadian Kritis. Penerapan penilaian berdasarkan insiden kritis itu dilaksanakan oleh atasan melalui pencatatan atau perekaman peristiwa-peristiwa yang berkaitan dengan perilaku personel yang dinilai dalam melaksanakan pekerjaan. Penilaian berdasarkan insiden kritis ini, menghendaki kerajinan seorang atasan untuk selalu mencatat peristiwa perilaku yang terjadi baik positif ataupun yang negatif.
- g. Metode Penilaian Berdasarkan Efektifitas. Penilaian berdasarkan efektifitas dengan menggunakan sasaran perusahaan sebagai indikasi penilaian kinerja. Metode ini cukup rumit, karena dalam penilaian yang diukur adalah kontribusi personel, bukan kegiatan atau perilaku seperti pada yang dilakukan dalam metode-metode penilaian lainnya.
- h. Metode Penilaian Berdasarkan Peringkat. Metode penilaian peringkat berdasarkan pembawaan yang ditampilkan oleh personel. Penilaian berdasarkan metode ini dianggap lebih baik, karena keberhasilan pekerjaan yang dilaksanakan seorang personel sangat ditentukan oleh beberapa unsur yang bersangkutan. Oleh sebab itu dalam metode ini yang dinilai adalah unsur-unsur kesetiaan, tanggung jawab, ketataatan, prakarsa, kerja sama, kepemimpinan dan sebagainya.

Penilaian kinerja dibutuhkan untuk (Ilyas Y. , 2012:48) :

1. Perbaikan kinerja, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan terhadap kinerjanya
2. Penyesuaian gaji, dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka
3. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya
4. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan pegawai untuk selanjutnya dilakukan pelatihan
5. Perencanaan karir, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi pegawainya

6. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan
7. Dasar mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan
8. Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada semua pegawai
9. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian ini maka atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan kinerja pegawai jelek sehingga atasan dapat memberikan bantuan
10. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya kinerja pegawai secara keseluruhan maka dapat menjadi informasi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Sulaksono, (2019:119) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

1. Kualitas.
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas.
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas,
seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab,
terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.1.2 Kepemimpinan Spiritual

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual adalah sebuah nilai-nilai sikap, dan perilaku seseorang yang diperlukan dan digunakan untuk mempengaruhi maupun memotivasi diri sendiri dan juga orang lain untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan, kepemimpinan spiritual akan memunculkan beberapa sifat seperti kejujuran, sikap saling menghargai, menghormati, dan membantu satu

sama lain bahkan kepemimpinan spiritual memiliki perilaku yang berbeda dengan kepemimpinan yang lainnya karena kepemimpinan spiritual bukanlah hanya dipandang terkait urusan dengan manusia atau bisnis untuk mencari keuntungan, melainkan juga terkait dengan urusan kepada Tuhannya (Violita, 2018).

Tobroni, (2017) kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahian artinya tuhan adalah pemimpin sejati yang mempengaruhi, melayani, dan menggerakkan hati nurani setiap manusia melalui pendekatan etis dan keteladanan. Berdasarkan dua pendapat diatas disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual adalah seorang pemimpin yang mengarahkan bawahannya dengan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai agama yang diyakini sebagai pedoman dalam kepemimpinannya.

Kepemimpinan disini berarti dengan menggunakan kecerdasan spiritualnya seperti rohani, jiwa, dan hati nuraninya dalam kegiatan kepemimpinannya, karena pemimpin yang berdasarkan nilai spiritual yang baik akan menganggap jabatannya hanyalah amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan menerima segala resiko, ketika ada masalah tidak mudah untuk menghakimi maupun menyalahkan orang lain, tetapi akan mencari solusi yang terbaik untuk menyelesaikan masalah (Violita, 2018).

Spiritual leadership merupakan kepemimpinan yang membentuk *values*, *attitude*, *behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsic motivation sehingga menggapai rasa spiritual survival. Menurut Thayib (2013:76) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek kepemimpinan spiritual yaitu:

1. *Vision*

Merupakan bagian terpenting yang menarik perhatian untuk melihat apa yang diinginkan oleh organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Kemampuan untuk melihat (*vision*) ke depan jarang digunakan pada literature mengenai kepemimpinan. Dengan semakin intensifnya kompetisi global, pendeknya. Jangka *development life cycles* untuk sebuah teknologi, dan strategi untuk selalu berinovasi membuat para pebisnis membayar mahal untuk lebih member perhatian lebih pada arah masa depan organisasi (Tobroni, 2017). *Vision* merupakan sebuah gambaran di masa yang akan datang secara tersembunyi (*implicit*) atau sangat jelas (*explicit*) karena kan mengapa seseorang berjuang untuk menggapai masa depan. *Vision* memiliki fungsi penting dalam memerjelas arah dan tujuan perubahan, yaitu menyederhanakan ratusan bahkan ribuan dari keputusan, kemudian membantu untuk mempercepat dan mengefisiensikan tindakan dari berbagai macam orang. *Vision* juga dapat mendeskripsikan perjalanan organisasi. Hal tersebut dapat memberikan semangat kepada semua anggota, memberikan arti terhadap pekerjaan dan menyatukan komitmen. Dalam memobilisasikan orang, harus menyeru kepada sesuatu yang jelas, mendefinisikan tujuan dan perjalanan vision, merefleksikan hal yang paling cocok, dan membangkitkan harapan dan kepercayaan (Tobroni, 2017).

2. *Altruistic love*,

Didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama. Berdasarkan definisi tersebut maka di dalamnya mengandung nilai sabar, ramah, tidak iri hati, rendah hati, pengendalian diri, dipercaya, setia dan kejujuran.

3. *Hope/faith*. Hope merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang dipenuhi. Orang yang memiliki kepercayaan atau harapan memiliki tujuan kemana mereka akan pergi, dan bagaimana cara mencapainya, mereka akan dapat menghadapi perlawanan, pertahanan dan penderitaan dalam mencapai tujuan. Faith merupakan kepastian dari sesuatu yang diharapkan, sanksi dari sesuatu yang tidak terlihat. Kepercayaan lebih dari sekedar harapan atau sebuah pengharapan atas sesuatu yang diinginkan. Ini merupakan sanksi yang tidak dapat dibuktikan oleh bukti fisik. Kepercayaan atau harapan merupakan dasar dari pendirian visi/ tujuan/misi organisasi yang

Karakteristik kepemimpinan spiritual yang berbasis etika religious, yaitu

(Ahyani & Fitria, 2022):

- 1) Kejujuran
- 2) Fokus terhadap amal sholeh
- 3) Keterbukaan dalam menerima sebuah perubahan
- 4) Disiplin terhadap kerja tetapi tetap fleksibel dalam menentukan sebuah kebijakan dan cerdas dengan tetap rendah hati
- 5) Memiliki kerendahan hati

- 6) Semangat melakukan amal shaleh
- 7) Menegakkan keadilan untuk siapapun baik untuk dirinya sendiri, keluarga, maupun orang lain

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Spiritual

Menurut Tobroni, (2017) yang mempengaruhi kepemimpinan spiritual:

- 1) Mencintai kebenaran dan hanya takut pada Allah swt.
- 2) Dapat dipercaya, bersedia dan mampu mempercayai orang lain.
- 3) Memiliki kemampuan dalam bidangnya dan berpandangan luas didasari kecerdasan (intelekuensi) yang memadai.
- 4) Senang bergaul, ramah tamah, suka menolong dan memberi petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain.
- 5) Memiliki semangat untuk maju, semangat pengabdian dan kesetiakawanan, serta kreatif dan penuh inisiatif.
- 6) Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan dan konsekuen, berdisiplin serta bijaksana dalam melaksanakan nya.
- 7) Aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan Spiritual

Sebagai kepemimpinan yang berbasis pada etika religius, kepemimpinan spiritual memiliki pokok-pokok karakteristik sebagai berikut (Wulandari, 2017)

- a. Kejujuran sejati. Rahasia sukses para pemimpin besar dalam mengembangkan misinya adalah memegang teguh kejujuran. Tugas yang berat tidak mungkin diserahkan dan diemban oleh orang yang tidak jujur, tidak amanah. Kepemimpinan tidak akan berjalan baik atau bahkan hancur jika dilandasi dengan kebohongan dan kepura-puraan.
- b. Keadilan. Bagi pemimpin spiritual bukan sekedar kewajiban moral religius dan tujuan akhirdari sebuah tatanan sosial yang adil, melainkan juga merupakan proses dan prosedurnya atau strategi keberhasilan kepemimpinannya. Seorang pemimpin yang ketahuan bahwa dia tidak berlaku adil terhadap orang lain terutama yang dipimpinnya, maka akan sia-sialah perkataan, peraturan dan kebijakan-kebijakan yang telah dibuatnya: tidak akan ditaati dan dihormati secara tulus/sukarela. Percaya dalam hal ini mengatakan “tanpa kepemimpinan tidak akan ada pengikut dan tiada pengikut tanpa kejujuran dan inspirasi”.
- c. Semangat Amal Sholeh. Pemimpin Spiritual bekerja untuk memberikan kontribusi, dhrama atau amal saleh bagi lembaga dan orang-orang yang dipimpinnya. Seorang spiritualis rela bersusah

- payah, bekerja tak kenal waktu dan lelah untuk bisa memberikan kontribusi terbaiknya, mumpung masih punya kesempatan dan kemampuan untuk berdedikasi kepada Tuhan dan sesama. Orientasi hidup seorang spiritualis bukan untuk “memiliki” sesuatu (*to have*) apakah berupa kekayaan, jabatan, dan simbol-simbol kebanggaan duniawi lainnya, melainkan untuk “menjadi” sesuatu (*to be*).
- d. Sedikit bicara banyak kerja dan santai. Banyak bicara banyak salahnya, banyak musuhnya, banyak dosanya serta sedikit kontemplasinya dan sedikit karyanya. Seorang pemimpin spiritual adalah pemimpin yang sedikit bicara banyak kerja. Walaupun seorang pemimpin spiritual sangat efektif dan efisien dalam bekerja dan pekerjaan yang diselesaikan sambung-menyambung seakan tidak ada habisnya, namun dia tidak merasa sibuk, tidak merasa menjadi orang penting, tidak menjadi pelit untuk melayani orang lain. Sebaliknya ia tetap santai, ramah dan biasa-biasa saja.
 - e. Keterbukaan menerima perubahan. Pemimpin spiritual berbeda dengan pemimpin pada umumnya. Ia tidak alergi dengan perubahan dan juga bukan penikmat kemapanan. Pemimpin spiritual memiliki rasa hormat bahkan rasa senang dengan perubahan yang menyentuh diri mereka yang paling dalam sekalipun. Ia sadar bahwa kehadirannya sebagai pemimpin memang untuk membawa perubahan. Ia sadar bahwa perubahan adalah hukum alam (*sunnatullah*). Pemimpin spiritual berkeyakinan bahwa lembaga yang ia pimpinbukan untuk dirinya, bukan simbol prestasi dan prestise dirinya dan juga bukan untuk keluarga dan kroni-kroninya, melainkan sebaliknya dirinya adalah untuk lembaga bahkan kalau perlu rela hancur asalkan lembaga yang dipimpinnya berjaya.
 - f. Pemimpin yang dicintai. Bagi pemimpin spiritual, kasih sayang sesama justru merupakan ruh (*élan vital, spirit*) sebuah organisasi. Cinta kasih kata Percaya tidak sama dengan belas kasihan ketika melihat ke bawah yang miskin-papa, jiwa-jiwa terlantar dibanding kita. Cinta kasih adalah sikap menginginkan yang lebih untuk orang-orang lain dibandingkan untuk dirinya sendiri. Dengan cinta kasih ini interaksi sosial tidak diliputi dengan suasana ketegangan dan serba formal, melainkan hubungan yang cair dan bahkan suasana canda. Hendricks dan Ludeman bahkan mengatakan: “satu-satunya cara terbaik untuk menilai kesehatan sebuah tim atau sebuah perusahaan adalah dengan mengetahui seberapa sering mereka bercanda”.
 - g. Disiplin tetapi fleksibel dan tetap cerdas dan penuh gairah. Kedisiplinan pemimpin spiritual tidak didasarkan pada sistem kerja otoritarian yang menimbulkan kekakuan dan ketakutan, melainkan didasarkan pada komitmen dan kesadaran yaitu kesadaran spiritual yang oleh Percaya dianggap sebagai bentuk komitmen yang paling tinggi setelah komitmen politik, komitmen intelektual dan komitmen emosional. Kebiasaan mendisiplinkan diri ini menjadikan pemimpin spiritual sebagai orang yang teguh memegang prinsip, memiliki

- disiplin yang tinggi tetapi tetap fleksibel, cerdas, bergairah dan mampu melahirkan energy yang seakan tiada habisnya.
- h. Kerendahan hati. Seorang pemimpin spiritual menyadari sepenuhnya bahwa semuakedudukan, prestasi, sanjungan dan kehormatan itu bukan karena dia dan bukan untuk dia, melainkan karena dan untuk Dzat Yang Maha Terpuji, subhânallah. Sikap rendah hati menurut Parcaya adalah pengakuan bahwa anda tidak mempunyai karunia untuk memimpin, namun karunia itu yang memiliki anda, sementara al-Shadr mengatakan bahwa kerendahan hati adalah “memperhatikan kedudukan orang lain dan menghindari perilaku arogan terhadap mereka”. Pemimpin spiritual menyadari bahwa pemujaan terhadap diri sendiri sangat melelahkan jiwa, sikap bodoh dan awal dari kebangkrutan. Dirinya hanyalah sekedar saluran, media. Allahlah sesungguhnya yang memberi kekuatan, petunjuk, pertolongan. Karakteristik-karakteristik tersebut merupakan rangkuman dari tipe ideal dari sejumlah pemimpin spiritual berdasarkan hasil penelitian. Memang tidak semua pemimpin spiritual yang memiliki setiap karakter tersebut dengan sempurna. Bagaimanapun pemimpin tersebut adalah manusia dan manusia itu tempatnya salah dan lupa (al-insânu mahallu khata' wa al-niyân).

2.1.3 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas Kehidupan kerja (*Quality of Work Life/QWL*) menurut Nadler dan Lawler dalam Harvey dan Brown (2014:78) adalah suatu cara pikir tentang orang, pekerjaan dan organisasi dengan elemen-elemen antara lain :

- 1) Adanya perhatian tentang dampak pekerjaan pada orang-orang/pekerja dan aktivitas organisasi;
- 2) Adanya gagasan partisipasi dalam pemecahan masalah organisasional dan pembuatan keputusan.

Dessler & Angelica, (2015:76) mengemukakan bahwa QWL berarti keadaan di mana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi, dan kemudian untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat adanya :

1. Perlakuan yang fair, adil, dan suportif terhadap para pegawai.
2. Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
3. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai di antara semua pegawai.
4. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
5. Kompensasi yang cukup dan fair.
6. Lingkungan yang aman dan sehat.

Gitosudarmo dan Sudita (2017:65) mengatakan QWL umumnya berkaitan dengan berbagai macam perubahan metode kerja tradisional. Program pemerdayaan dan berbagai macam pola kerja merupakan contoh dari program QWL. Beberapa program kualitas kehidupan kerja (QWL) seperti tim kerja otonomi (*autonomous work team*), komite pegawai manajemen, dan *quality circles*. Komponen utama dari semua jenis program QWL umumnya adalah bahwa program tersebut mencari cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Hampir semua program QWL memiliki empat sasaran umum, yaitu :

1. Program QWL mencoba menciptakan organisasi yang lebih demokratis di mana setiap orang memiliki suara yang besar terhadap sesuatu yang mempengaruhi kehidupannya.
2. Program QWL mencoba memberikan andil imbalan finansial dari organisasi sehingga setiap orang mendapatkan manfaat dari kerjasama yang lebih besar, produktivitas yang tinggi, dan meningkatkan probabilitas.
3. Program QWL mencoba mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak pekerja.
4. Program QWL mencoba meningkatkan pengembangan individu dengan menciptakan kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi.

Davis dan Newstrom (2018:78) mengatakan bahwa QWL mengacu pada keadaan menyenangkan tidaknya lingkungan pekerjaan bagi orang-orang. Tujuan pokoknya adalah mengembangkan lingkungan kerja yang sangat baik bagi orang-orang dan juga bagi produksi. Richard Walton dalam Harvey dan Brown (2012:65) mengemukakan delapan kategori utama sebagai kerangka untuk menganalisis QWL, yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi yang adil dan memadai.
2. Kondisi kerja yang aman dan sehat.
3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan.
4. Jaminan keamanan untuk tumbuh di masa depan.
5. Integrasi sosial dalam perusahaan.
6. Peraturan dalam perusahaan yang berkaitan dengan hak-hak pegawai .
7. Kerja dan ruang kerja secara keseluruhan.
8. Relevansi sosial dalam kehidupan kerja.

Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya : kekayaan kerja, supervisi yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman). Sementara pandangan yang kedua menyamakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi pegawai bahwa mereka ingin merasa aman, secara relative merasa puas, dan mendapat kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 2015:76).

Menurut Siagian (2018:98), QWL sebagai filsafat manajemen menekankan bahwa:

1. QWL merupakan suatu program yang komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan pegawai .
2. QWL memperhitungkan tuntutan peraturan perundang-undangan seperti ketentuan yang mengatur pencegahan tindakan yang diskriminatif, perlakuan pekerja dengan cara-cara yang manusiawi, dan ketentuan tentang sistem imbalan upah minimum.
3. QWL mengakui keberadaan serikat pekerja dalam organisasi dengan berbagai perannya memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk dalam hal upah dan gaji, keselamatan kerja dan penyelesaian pertikaian perburuhan berdasarkan berbagai ketentuan normatif dan berlaku di suatu wilayah negara tertentu.
4. QWL menekankan pentingnya manajemen yang manusiawi, yang pada hakekatnya berarti penampilan gaya manajemen yang demokratik termasuk penyeliaan yang simpatik.
5. Dalam peningkatan QWL, kekayaan pekerjaan merupakan bagian integral terpenting.
6. QWL mencakup pengertian tentang pentingnya tanggung jawab sosial dan pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap para pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan secara etis.

Usaha-usaha untuk merealisasikan QWL secara berhasil memerlukan

beberapa persyaratan antara lain :

1. Manajer seyogyanya menjadi pemimpin dan pembimbing dan bukannya seorang bos dan diktator.
2. Keterbukaan dan saling percaya merupakan persyaratan utama menerapkan konsep QWL dalam manajemen.
3. QWL tidak dapat dilaksanakan secara sepihak oleh manajemen saja, melainkan peran serta para pegawai perlu ditingkatkan.
4. QWL harus mengalami secara berkelanjutan mulai dari proses pemecahan masalah yang dihadapi oleh manajemen dan para pegawai hingga sampai membentuk mitra kerja diantara mereka.
5. Informasi yang berkaitan dengan kegiatan dan manajemen harus diinformasikan kepada para pegawai , dan saran-saran dari mereka harus diperhatikan secara serius.

Sesuai dengan konsep yang banyak dikemukakan oleh para ahli, maka Arifin (2019:43) menyimpulkan bahwa terdapat empat dimensi QWL yang perlu diterapkan oleh pihak manajemen untuk mencapai kinerja unggulan, yaitu :

1. Partisipasi dalam pemecahan masalah

Pandangan dan pemecahan masalah secara partisipatif melibatkan anggota-anggota organisasi pada berbagai tingkatan. Manajemen partisipatif adalah suatu sistem dimana anggota-anggotanya dilibatkan dalam pelaksanaan operasional atau kegiatan-kegiatan bisnis dibawah arahan dan tim penyelia. Manajemen partisipatif adalah bahwa para pekerja memiliki kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan-pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tak langsung terhadap pekerjaan mereka. Kualitas kehidupan kerja tidak dapat didelegasikan secara sepihak oleh manajemen, namun melalui kesepakatan antara atasan dan bawahan. Konsep ini dikenal dengan istilah keterlibatan pekerja.

2. Sistem imbalan yang inovatif

Imbalan merupakan faktor utama dari motivasi, usaha, dan kinerja. Imbalan-imbalan organisasi mempengaruhi berbagai tingkah laku, dimana memiliki pengaruh secara internal dalam organisasi dan juga pengaruh eksternal. Internal artinya meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi, dan memelihara para pekerja yang ahli. Eksternal artinya menarik sejumlah tenaga kerja yang ahli.

3. Restrukturisasi kerja.

Restrukturisasi kerja mencakup kekayaan pekerja, penggunaan kelompok-kelompok kerja (*work group*,) yang otonom atau desain dan sistem-sistem teknis yang lengkap dan penetapan kerja, terutama prosedurnya dalam pengembangan para pekerja baru dengan keterlibatan yang tinggi. Dengan demikian akan membuat tim menjadi interdependency, interrelasi, satu sama lain sehingga akan terbentuk kerjasama tim yang solid. Jika kondisi ini sudah menjadi budaya dalam organisasi maka untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan tidak terlampau sulit.

4. Perbaikan lingkungan kerja

Penekanan perbaikan lingkungan kerja disini adalah kerja fisik dan kondisi-kondisi nyata sekeliling pegawai . Termasuk didalamnya adalah penetapan jam kerja, peraturan-peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik. Jam kerja yang dimaksud harus memperhatikan dan memperhitungkan bahwa daya tahan manusia ada batasnya.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan kerja

Soetjipto, (2017:87) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan perlu dilakukan pelatihan yang ekstensif untuk menambah rasa percaya diri dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu sebagai karyawan dalam perusahaan seringkali harus bekerja melebihi jam kerja dan hari kerja, sehingga karyawan membutuhkan waktu kerja

yang fleksibel untuk dapat memenuhi kebutuhan pribadi. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu menyikapi dengan sebaikbaiknya setiap aspek dari kualitas kehidupan kerja agar hubungan antara pihak manajemen dengan karyawan dapat berjalan dengan baik yang bermuara pada peningkatan kinerja, kepuasan kerja dan mencegah tingkat kelelahan serta penolakan (neglect) tenaga kerja yang berdampak pada *turn over* (Sari et al., 2021).

Lima faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, meliputi (Giarto, 2018:67);

- (1) Supervisi,
- (2) Desain pekerjaan,
- (3) Upah dan tunjangan yang mencukupi,
- (4) Kondisi kerja, dan
- (5) Pelatihan teknis untuk memberikan kesempatan pengembangan potensi dan kemampuan tenaga kerja.

Menurut Soetjipto, (2017) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja (QWL) antara lain adalah hubungan dengan rekan kerja (*employment relationship*), lingkungan kerja (*work environment*), proses dan struktur organisasi (*organizational structures and processes*), desain pekerjaan (*job design*), praktik-praktik manajemen dan pengawasan (*overall business strategy*), sikap dan perilaku pekerja (*worker attitudes and behavior*) dan budaya organisasi.

2.1.3.3 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Terdapat sembilan indikator kualitas kehidupan kerja yaitu (Giarto, 2018)

- a. Partisipasi karyawan atau *Employee Participation*
- b. Pengembangan karier atau *Career Development*.
- c. Penyelesaian konflik atau *Conflict Resolution*.
- d. Komunikasi atau *Communication*.

- e. Keselamatan kerja atau *Job Security*.
- f. Keselamatan lingkungan atau *A safe Environment*.
- g. Kompensasi yang layak atau *Equitable Compensation*.
- h. Kebanggaan atau *Pride*

2.1.4 Komitmen Organisasional

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Shafira, 2019:76).

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya (Pratama, 2016).

Komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Lukman, 2017:54). Komitmen organisasi sebagai suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga merupakan keinginan menuju level keahlian tinggi atas

nama organisasi, suatu kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi (Luthans, 2012:66).

Menurut Pane & Fatmawati, (2017) komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaanya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Aisyia, (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya.

Komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi (Shafira, 2019).

2.1.4.2 Pengertian Komitmen Organisasional

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu (Ilahi et al., 2017):

- a. Personal. Faktor personal meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status perkawinan, penjelasan lebih lanjut yaitu :
 - 1) Ciri kepribadian yaitu individu ekstrovert berpandangan cenderung lebih optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, individu ekstrovert lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta

- individu yang altruistik (senang membantu) sehingga akan cenderung lebih berkomitmen dalam organisasinya.
- 2) Usia yaitu karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitasnya pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi.
 - 3) Tingkat pendidikan yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin banyak harapan yang mungkin tidak akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
 - 4) Jenis kelamin yaitu wanita memiliki komitmen yang lebih rendah dari pada pria yang disebabkan adanya diskriminasi ditempat kerja yang menganggap kemampuan wanita tidak sama dengan pria sehingga kebanyakan wanita memperoleh kedudukan atau posisi yang relatif rendah dan kurang terlibat dalam masalah-masalah organisasi.
 - 5) Status perkawinan yaitu seorang yang telah menikah cenderung memiliki prestasi kerja yang baik karena akan menerima berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non finansial yang semuanya menunjukkan adanya tanggung jawab yang lebih besar pada keluarganya. Karyawan yang sudah menikah lebih dekat dengan organisasi, sehingga dapat membentuk suatu komitmen yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja.
- b. Situasional Factor situasional meliputi nilai tempat kerja nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi penjelasan lebih lanjut yaitu :
- 1) Nilai tempat kerja yaitu nilai-nilai yang dibagikan adalah suatu komponen krisis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan trust akan mempermudah setiap karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.
 - 2) Keadilan organisasi yaitu keadilan yang berkaitan dengan kewajiban alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajiban atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
 - 3) Karakteristik pekerjaan yaitu pekerjaan yang penuh makna, otonom dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jaringan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan predictor penting dari komitmen. Karakteristik spesifikasi dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

- 4) Dukungan organisasi yaitu dukungan yang diberikan organisasi, penghargaan kontribusi dan pemberian apresiasi bagi karyawan dalam pekerjaannya, hal ini merupakan sesuatu yang dipersepsikan oleh karyawan yang biasa disebut *Perceived Organizational Support* (POS).
- c. Posisional. Faktor posisional meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan, penjelasan lebih lanjut yaitu :
 - 1) Masa kerja Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang karyawan untuk memberi tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi, juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.
 - 2) Tingkat Pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai predictor komitmen yang paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasional

Indikator Komitmen Organisasi antara lain (Busro, 2018:76):

1. Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi :
 - (b) loyalitas terhadap organisasi, dan
 - (c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi :
 - (a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,
 - (b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
3. Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi :
 - (a) Kemauan bekerja dan
 - (b) Tanggung jawab memajukan organisasi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Kajian penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Kegunaan penelitian terdahulu yaitu untuk mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu serta digunakan sebagai perbandingan gambaran yang mampu mendukung kegiatan penelitian selanjutnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurluviana, (2020), yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Kinerja melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Hotel Wimarion Semarang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual dapat meningkatkan komitmen organisasional, komitmen organisasional memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Kepemimpinan spiritual dan kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional, kepemimpinan spiritual, kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional mampu meningkatkan kinerja, serta komitmen organisasional terbukti mampu memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Rachmawan & Aryani, (2020). Tujuan dari penelitian adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual dan reward terhadap kinerja pegawai melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Objek penelitian adalah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada semua pegawai yang berjumlah 86 orang. Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan spiritual tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, reward tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; kualitas kehidupan kerja tidak memediasi pengaruh

kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai, kualitas kehidupan kerja tidak mampu menjadi mediator dalam pengaruh *reward* terhadap kinerja, kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai meskipun dimediasi kualitas kehidupan kerja, terdapat pengaruh tidak langsung antara *reward* terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Syah, (2020), penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan etos kerja Islami terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan Bank SUMUT syariah di Kota Medan. Demikian halnya dengan *organizational citizenship behaviour* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank SUMUT syariah di Kota Medan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap *organizational citizenship behaviour*. Berdasarkan hasil penelitian ini, memberikan rekomendasi bahwa diharapkan stakeholder perbankan khususnya pihak manajerial Bank SUMUT syariah di Kota Medan untuk lebih intensif dan massif dalam memperhatikan faktor-faktor penentu kinerja yaitu dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja dan etos kerja Islami karyawan. Originalitas dari penelitian ini adalah belum ditemukannya model serupa dengan pendekatan *multivariate* yang dilakukan pada karyawan Bank SUMUT syariah di Kota Medan.

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Vicky & Asj'ari, (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual, Etika kerja Islam, dan budaya

organisasi memiliki pengaruh signifikan kepada variabel *quality of worklife* karyawan. kepemimpinan spiritual, Etika kerja islam, dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan kepada variabel *quality of worklife* karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Putra & Dewi, (2020), bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai mediasi Penelitian ini dilakukan di Bukit Cili Rafting Karangasem dengan 45 orang sebagai sampel, menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional sebagai mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional secara nyata dapat meningkatkan kinerja karyawan, ketika kualitas kehidupan kerja yang diperoleh oleh karyawan tinggi maka dapat meningkatkan komitmen organisasional menjadi semakin tinggi sehingga berpotensi meningkatkan kinerja karyawan

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Kepemimpinan Spiritual dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel	Metode Kuantitatif.	Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan spiritual tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung; reward tidak	Menggunakan variabel Kepemimpinan Spiritual, kualitas kehidupan kerja, kinerja	1. Sampel penelitian 2. Menggunakan variabel reward dan kepuasan kerja 3. Jenis penelitian 4. Lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Intervening (Rachmawan & Aryani, 2020)		berpengaruh terhadap kinerja pegawai; kualitas kehidupan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai		
2	Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kualitas Kehidupan Kerja, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pegawai Bank Sumut Syariah Di Kota Medan) (Syah, 2020)	Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja dan etos kerja Islami terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> karyawan Bank SUMUT syariah di Kota Medan.	Menggunakan variabel Kepemimpinan Spiritual, kualitas kehidupan kerja, kinerja	1. Sampel penelitian 2. Menggunakan variabel etos kerja Islami, Organizational Citizenship Behavior 3. Jenis penelitian 4. Lokasi penelitian
3	Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Etika Kerja Islam, dan Budaya Organisasi Terhadap Quality of Worklife Karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo (Vicky & Asj'ari, 2021)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual, Etika kerja islam, dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan kepada variable <i>quality of worklife</i> karyawan.	Menggunakan variabel Kepemimpinan Spiritual, kualitas kehidupan kerja dan kinerja	1. Sampel penelitian 2. Menggunakan variabel etika kerja Islam, Budaya Organisasi 3. Jenis penelitian 4. Lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi (Putra & Dewi, 2020)	Penelitian kuantitatif.	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional sebagai mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja serta komitmen organisasional	1. Sampel penelitian 2. Teknik pengambilan sampel 3. Jenis penelitian 4. Lokasi penelitian
5	Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi (Putra & Dewi, 2020)	Penelitian kuantitatif.	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional sebagai mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja serta komitmen organisasional	5. Sampel penelitian 6. Teknik pengambilan sampel 7. Jenis penelitian 8. Lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan Kinerja Pegawai

Para tenaga kerja melakukan tugasnya diperusahaan salah satunya ialah karena mengharapkan kepemimpinan spiritual atau balas jasa dari perusahaan tersebut. Pada umumnya, kepemimpinan spiritual yang diberikan tentu tidak akan disama ratakan untuk semua pegawai atau tenaga kerja di perusahaan tersebut.

Inilah yang menyebabkan terkadang ada pegawai yang merasa belum cukup dengan kepemimpinan spiritual yang diberikan untuknya (Wulandari, 2017).

Sehingga seringkali terjadi pemogokkan kerja karena masalah kepemimpinan spiritual tersebut. Kepemimpinan spiritual menjadi salah satu motivasi bagi pegawai itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para pegawai berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kepemimpinan spiritual pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas pegawai tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kepemimpinan spiritual pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi pegawai itu sendiri dan akhirnya kinerja pegawai tersebut pun semakin menurun. sehingga semakin besar kepemimpinan spiritual yang diberikan perusahaan kepada pegawai nya, maka akan semakin tinggi usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya (Rachmawan & Aryani, 2020).

Sebaliknya, apabila kepemimpinan spiritual yang diberikan kepada pegawai semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan pegawai untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kepemimpinan spiritual yang. Dan hal ini dapat menyebabkan pegawai tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain (Nurluviana, 2020).

2.3.2 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu dari banyak faktor tersebut adalah Kualitas Kehidupan Kerja karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan sehingga dapat menghambat pertumbuhan perusahaan. Hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Ros In Yogyakarta Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Ros In Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,340 ($p < 0,05$; $p = 0,000$) (Giarto, 2018).

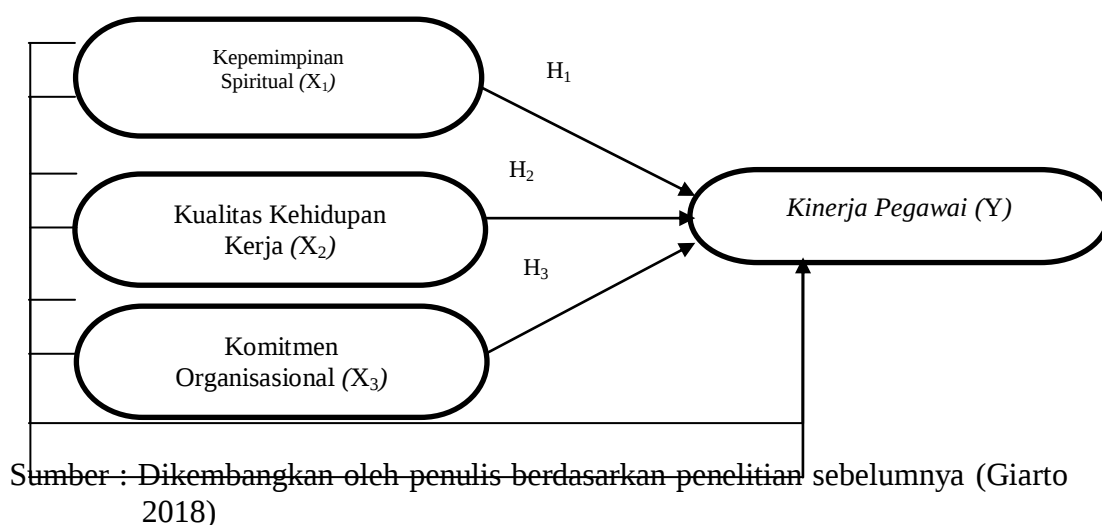
2.3.3 Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja

Faktor lain yang dapat mempengaruhi sikap kerja atau kinerja pegawai adalah faktor komitmen organisasi atau perusahaan dimana pegawai atau karyawan itu bekerja. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Pendapat para pakar tentang komitmen sangat bervariasi menurut sudut pandang masing-masing. Menurut Shafira, (2019), bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi.

Pengertian yang sama antara *organizational commitment* dan *employ loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi

organisasinya dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Selanjutnya, pekerja menunjukan bahwa diri dan organisasinya memiliki kesesuaian dalam hal etika dan harapan sehingga timbul rasa satu kesatuan antara diri dan perusahaannya. Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Selain itu, komitmen karyawan pada organisasi ditentukan oleh sejumlah faktor (Shalahuddin, 2016)

Gambar 2.1
Kerangka Konsep Penelitian



2.4 Hipotesis

- H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai di sekretariat Kabupaten Aceh Besar.
- H_2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat Kabupaten Aceh Besar.
- H_3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di sekretariat Kabupaten Aceh Besar.

H₄ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan spiritual, kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di sekretariat Kabupaten Aceh Besar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif kausal, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian yang hasil pengukuran sampelnya akan mengeneralisasikan populasinya (Sugiyono., 2017:112). Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai kepemimpinan spiritual, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung di Sekretariat Kabupaten Aceh Besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan desain penelitian *cross sectional study*, merupakan rancangan penelitian dengan melakukan pengamatan pada saat bersamaan. Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-

[illegible]

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis adalah sesuatu yang berkaitan dengan fokus / komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya, unit analisis yang berupa lembaga atau organisasi dapat berupa organisasi dalam skala kecil / terbatas. Dengan mempertimbangkan hal di atas dan membatasi penelitian, maka lokasi penelitian dan unit analisis dalam penelitian ini ditentukan dengan sengaja (*purposive*) yang akan dilakukan di Sekretariat Aceh Besar

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2017:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh ini berjumlah 203 orang yang merupakan pegawai tetap seluruhnya.

3.2.2 Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 pegawai Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2016:49) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Proses Kelonggaran 10%

$$n = \frac{203}{1 + 203 \cdot 10\%^2}$$

$$n = \frac{203}{1 + 203 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{203}{1 + 2,03}$$

$$n = \frac{203}{3,03}$$

n= 66,99 responden dan dibulatkan menjadi 67 pegawai sekretariat kabupaten Aceh Besar

3.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2023)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.5 Definisi dan Operasional Variabel

Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan	
Variabel Dependen					
1	Kinerja Pegawai (Y)	Perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri (Giarto, 2018:54)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Likert	A1-A4
Variabel Independen					
1	Kepemimpinan Spiritual (X ₁)	Kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahian artinya tuhan adalah pemimpin sejati yang mempengaruhi, melayani, dan menggerakkan hati nurani setiap manusia melalui pendekatan etis dan keteladanan	Kejujuran sejati	Likert	B1-B8
			Keadilan		
			Semangat amal sholeh		
			Sedikit bicara banyak kerja dan santai		
			Keterbukaan menerima perubahan		
			Pemimpin yang dicintai		
			Disiplin tetapi fleksibel dan tetap cerdas dan penuh gairah		
Kerendahan hati					
2	Kualitas Kehidupan Kerja (X ₁)	Keadaan di mana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi (Dessler & Angelica, 2015)	Partisipasi karyawan atau <i>Employee Participation</i>	Likert	C1-C8
			Pengembangan karier atau <i>Career Development</i> .		
			Penyelesaian konflik atau <i>Coonflict Resolution</i> .		
			Komunikasi atau <i>Communication</i>		
			Keselamatan kerja atau <i>Job Security</i> .		
			Keselamatan lingkungan atau <i>A safe Environment</i>		
			Kompensasi yang layak atau <i>Equitable Compensation</i>		
			Kebanggaan atau <i>Pride</i>		

Variabel		Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
3	Komitmen Organisasional (X ₃)	Identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Lukman, 2017)	Komitmen Afektif	Likert	D1-D3
			Komitmen Kontinu		
			Komitmen Normatif		

3.6 Metode Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic package for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan model Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X ₁	= Kepemimpinan Spiritual
X ₂	= Kualitas Kehidupan Kerja
X ₃	= Komitmen Organisasional
b ₁ , b ₂ dan b ₃	= Koefisien regresi
e	= Error term

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam

Ghozali, 2016:52) dalam Novriani, N. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu (Sugiyono, 2016:42). Suatu keusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sesuatu konstrukstur atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach ≥ 0.60 (Ghozali, 2016:23).

3.8 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

3.8.1 Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2016:154). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $\text{asym.sig} > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $\text{asym.sig} < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

3.8.2 Multikolineritas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2016: 103). Uji multikolineritas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolineritas.

3.8.3 Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:23).

Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized (Ghozali, 2016:23).

3.9. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji Prasial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai di Sektartariat Pemerintahan Kabupaten Aceh Besa.

H_{a1} = Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai di Sektartariat Pemerintahan Kabupaten Aceh Besar.

H_{o2} = Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai di Sektartariat Pemerintahan Kabupaten Aceh Besar.

H_{a2} = Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai di Sektartariat Pemerintahan Kabupaten Aceh Besar.

H_{o3} = Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai di Sektartariat Pemerintahan Kabupaten Aceh Besar.

H_{a3} = Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai di Sektartariat Pemerintahan Kabupaten Aceh Besar.

2. Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{o4} = Kepemimpinan spiritual, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Pemerintah Kabupaten Aceh Besar.

H_{a4} =Kepemimpinan spiritual, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Pemerintah Kabupaten Aceh Besar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sekretariat daerah kabupaten Aceh Besar adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh sekretaris daerah. Sekretariat pemerintahan Aceh Besar beralamat di jalan Prof. A.Madjid Ibrahim, No 4 Kota Jantho, Aceh Besar. Sekretaris daerah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sekretaris daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Kedudukan Sekretariat Daerah merupakan unsur staf. Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Perangkat Daerah. Untuk melaksanakan tugas pokok dan kewajiban Sekretariat Daerah mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan kebijakan pemerintah daerah.
- b. Mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah
- c. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah
- d. Pembinaan administrasi dan aparatur pemerintah daerah
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsi

Misi :

‘Terwujudnya aceh besar yang maju, sejahtera dan bermartabat dalam syariah islam’

Visi:

1. Meningkatkan Pelaksanaan Syariat Islam;
2. Meningkatkan Sumber Daya Manusia dibidang Pendidikan, Bidang Kesehatan, dan Bidang Pemberayaan Komunitas;
3. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik (good governance) dan bersih (clean governance);
4. Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Infrastruktur disegala bidang;
5. Meningkatkan Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat yang berbasis Mukim dan Gampong;

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di sekretariat pemerintah kabupaten Aceh Besar. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 67 pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan penghasilan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	27	40,3
2	Wanita	40	59,7
Jumlah		67	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 40 orang responden (59,7%) dan pria sebanyak 27 orang responden (40,3%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	17	25,4
2	26-35 Tahun	26	38,8
3	36-45 Tahun	15	22,4
4	≥ 55 Tahun	9	13,4
Jumlah		67	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 17 orang (25,4%), 26-35 tahun sebanyak 26 orang (38,8%), 36-45 tahun sebanyak 15 orang (22,4%), dan ≥ 55 tahun sebanyak 9 orang (13,4%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
2	SMA	12	17,9
3	Diploma	10	14,9
4	Sarjana	38	56,7
5	Pasca Sarjana	7	10,4
Jumlah		67	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 12 orang (17,9%), yang berpendidikan diploma sebanyak 10 orang (14,9%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 38 orang (56,7%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 7 orang (10,4%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	$\leq$ Rp. 2 Juta	14	20,9
2	Rp. 3-4 Juta	22	32,8
3	Rp. 5-6 Juta	23	34,3
4	$\geq$ Rp. 7Juta	8	11,9
Jumlah		67	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpenghasilan perbulan $\leq$ 2 Juta sebanyak 14 orang (20,9%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 3-4 Juta sebanyak 22 orang (32,8%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 5-6 Juta sebanyak 23 orang (34,3%) dan responden yang berpenghasilan perbulan Rp. $\geq$ 7 Juta sebanyak 8 orang (11,9%).

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	$\leq$ 5 Tahun	14	20,9
2	6-10 Tahun	36	53,7
3	11-15 Tahun	15	22,4
4	$\geq$ 16 Tahun	2	3,0
Jumlah		67	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama $\leq$ 5 tahun sebanyak 14 orang (20,9%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 36 orang (53,7%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 15 orang (22,4%) dan responden yang suah bekerja selama $\geq$ 16 tahun sebanyak 2 orang (3,0%).

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Kawin	46	68,7
2	Belum Kawin	16	23,9
3	Pernah Kawin	5	7,5
Jumlah		67	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas tentang status perkawinan terlihat bahwa responden yang sudah kawin sebanyak 46 orang (68,7%), responden yang belum kawin sebanyak 16 orang (23,9%), dan responden yang pernah kawin sebanyak 5 orang (7,5%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.7
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=67)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas	0,639	0,244	Valid
2		Kualitas	0,893	0,244	Valid
3		Pelaksanaan tugas	0,895	0,244	Valid
4		Tanggung jawab	0,895	0,244	Valid
1	Kepemimpinan Spiritual (X ₁)	Kejujuran sejati	0,607	0,244	Valid
2		Keadilan	0,624	0,244	Valid
3		Semangat amal sholeh	0,807	0,244	Valid
4		Membenci formalitas dan Pemimpin <i>organize religion</i>	0,374	0,244	Valid

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=67)	Hasil Uji
5		Sedikit bicara banyak kerja dan santai	0,780	0,244	Valid
6		Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain	0,780	0,244	Valid
7		Keterbukaan menerima perubahan	0,690	0,244	Valid
8		yang dicintai	0,597	0,244	Valid
1	Kualitas Kehidupan Kerja (X ₂)	Partisipasi karyawan atau <i>Employee Participation</i>	0,712	0,244	Valid
2		Pengembangan karier atau <i>Career Development.</i>	0,616	0,244	Valid
3		Penyelesaian konflik atau <i>Coonflict Resolution.</i>	0,875	0,244	Valid
4		Komunikasi atau <i>Communication</i>	0,932	0,244	Valid
5		Kesehatan atau <i>Wellness</i>	0,876	0,244	Valid
6		Keselamatan kerja atau <i>Job Security.</i>	0,808	0,244	Valid
7		Keselamatan lingkungan atau <i>A safe Environment</i>	0,801	0,244	Valid
8		Kompensasi yang layak atau <i>Equitable Compensation</i>	0,444	0,244	Valid
1	Komitmen Organisasional (X ₃)	Komitmen Afektif	0,401	0,244	Valid
2		Komitmen Kontinu	0,686	0,244	Valid
3		Komitmen Normatif	0,676	0,244	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,244) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.8
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb. Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,925	0,60	Handal
Kepemimpinan Spiritual (X ₁)	0,885	0,60	Handal
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₂)	0,928	0,60	Handal
Komitmen Organisasional (X ₃)	0,751	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel Kepemimpinan Spiritual (X₁) dengan nilai 0,885, Kualitas Kehidupan Kerja (X₂) dengan nilai 0,928, Komitmen Organisasional (X₃) dengan nilai 0,751 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,925. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan	23	34,3	33	49,3	11	16,4	0	0	0	0	4,18
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau <i>deadline</i>	36	53,7	20	29,9	11	16,4	0	0	0	0	4,37
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas saya secara akurat	37	55,2	23	34,3	7	10,4	0	0	0	0	4,45
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	37	55,2	23	34,3	7	10,4	0	0	0	0	4,45
Nilai Rerata												4,36

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan diperoleh jawaban rata-rata 4,18(4) yang berarti sangat setuju, saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau *deadline* diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas saya secara akurat diperoleh jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,36(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Spiritual

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kepemimpinan spiritual adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Spiritual

No	Kepemimpinan Spiritual (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pimpinan sekretariat pemerintah kabupaten aceh besar selalu memegang teguh kejujuran dan amanah dalam megembangkan visi dan misi kantor.	29	43,3	29	43,3	9	13,4	0	0	0	0	4,30
2	Pimpinan Sekretariat pemerintah kabupaten aceh besar selalu berlaku adil terhadap bawahannya.	29	43,3	24	35,8	14	20,9	0	0	0	0	4,22
3	Pimpinan saya selalu mengedepankan spiritual bekerja untuk memberikan kontribusi bagi lembaga dan orang-orang yang dipimpinnya.	31	46,3	26	38,8	10	14,9	0	0	0	0	4,31
4	Pimpinan saya seorang pemimpin spiritual yang banyak kerja daripada berbicara.	33	49,3	25	37,3	9	13,4	0	0	0	0	4,36
5	Saya selalu terbuka dan senang dalam menerima perubahan.	24	35,8	31	46,3	12	17,9	0	0	0	0	4,18
6	Saya merasa puas dengan kepemimpinan sekretariat pemerintah kabupaten aceh besar karena selalu menghargai bawahawan-bawahannya	24	35,8	31	46,3	12	17,9	0	0	0	0	4,18
7	Pimpinan saya selalu menerapkan kedisiplinan, cerdas dan penuh gairah dalam bekerja	23	34,3	33	49,3	11	16,4	0	0	0	0	4,18
8	Pimpinan saya cenderung rendah hati apabila mendapatkan sebuah penghargaan/reward.	24	35,8	32	47,8	11	16,4	0	0	0	0	4,19
	Nilai Rerata											4,24

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kepemimpinan spiritual pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pimpinan sekretariat pemerintah kabupaten aceh besar selalu memegang teguh kejujuran dan amanah dalam megembangkan visi dan misi kantor.diperoleh jawaban rata-rata 4,30(4) yang berarti setuju, pimpinan Sekretariat pemerintah kabupaten aceh besar selalu berlaku adil terhadap bawahannya diperoleh jawaban rata-rata 4,22(4) yang berarti setuju, pimpinan saya selalu mengedepankan spiritual bekerja untuk memberikan kontribusi bagi lembaga dan orang-orang yang dipimpinnya diperoleh jawaban rata-rata 4,31(4) yang berarti setuju, pimpinan saya seorang pemimpin spiritual yang banyak kerja daripada berbicara diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, saya selalu terbuka dan senang dalam menerima perubahan diperoleh jawaban rata-rata 4,18(4) yang berarti setuju, saya merasa puas dengan kepemimpinan sekretariat pemerintah kabupaten aceh besar karena selalu menghargai bawahawan-bawahannya diperoleh jawaban rata-rata 4,18(4) yang berarti setuju, pimpinan saya selalu menerapkan kedisiplinan, cerdas dan penuh gairah dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,18(4) yang berarti setuju, Pimpinan saya cenderung rendah hati apabila mendapatkan sebuah penghargaan/reward diperoleh jawaban rata-rata 4,19(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kepemimpinan spiritual diperoleh nilai rerata sebesar 4,24(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kualitas kehipan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Kualitas Kehidupan Kerja

No	Kaulitas Kehidupan Kerja (X_2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Partisipasi pegawai sekretariat pemerintah kabupaten aceh besar sangat antusias dalam menjalankan visi dan misi kantor	29	43,3	29	43,3	9	13,4	0	0	0	0	4,30
2	Bekerja secara totalitas semata mata hanya untuk pengembangan karir	29	43,3	24	35,8	14	20,9	0	0	0	0	4,22
3	Selalu bekerja sama antara pegawai dan pimpinan untuk menyelesaikan konflik atau masalah di kantor.	31	46,3	27	40,3	9	13,4	0	0	0	0	4,33
4	Pimpinan sudah melakukan komunikasi terbuka untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor	36	53,7	21	31,3	10	14,9	0	0	0	0	4,39
5	Keselamatan kerja selalu jadi prioritas utama bagi pegawai-pegawai pemerintah sekretariat kabupaten aceh besar.	37	55,2	23	34,3	7	10,4	0	0	0	0	4,45
6	Demi kenyamanan kerja pemerintah sekretariat kabupaten aceh besar selalu mengutamakan keselamatan lingkungan.	30	44,8	26	38,8	11	16,4	0	0	0	0	4,28
7	Pimpinan memberikan kompensasi secara adil terhadap para pegawai – pegawai yang ada di pemerintah sekretariat kabupaten aceh besar.	35	52,2	23	34,3	9	13,4	0	0	0	0	4,39
8	Gaji yang di dapatkan menjadi kebanggaan bagi pegawai-pegawai pemerintah sekretariat kabupaten aceh besar.	33	49,3	26	38,8	8	11,9	0	0	0	0	4,37
	Nilai Rerata											4,34

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kualitas kehidupan kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu partisipasi pegawai sekretariat pemerintah kabupaten aceh besar sangat antusias dalam menjalankan visi dan misi kantor diperoleh jawaban rata-rata 4.30(4) yang berarti setuju, bekerja secara totalitas semata mata hanya untuk pengembangan karir diperoleh jawaban rata-rata 4.22(4) yang berarti setuju, selalu bekerja sama antara pegawai dan pimpinan untuk menyelesaikan konflik atau masalah di kantor diperoleh jawaban rata-rata 4.33(4) yang berarti setuju, pimpinan sudah melakukan komunikasi terbuka untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor diperoleh jawaban rata-rata 4.39(4) yang berarti setuju, keselamatan kerja selalu jadi prioritas utama bagi pegawai-pegawai pemerintah sekretariat kabupaten aceh besar diperoleh jawaban rata-rata 4.45(4) yang berarti setuju, demi kenyamanan kerja pemerintah sekretariat kabupaten aceh besar selalu mengutamakan keselamatan lingkungan diperoleh jawaban rata-rata 4.28(4) yang berarti setuju, Pimpinan memberikan kompensasi secara adil terhadap para pegawai – pegawai yang ada di pemerintah sekretariat kabupaten aceh besar diperoleh jawaban rata-rata 4.39(4) yang berarti setuju, gaji yang di dapatkan menjadi kebanggaan bagi pegawai-pegawai pemerintah sekretariat kabupaten aceh besar diperoleh jawaban rata-rata 4.37(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.34(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional

No	Komitmen Organisasional (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pimpinan sudah bekerja secara loyalitas demi kepentingan visi dan misi pemerintah sekretariat kabupaten aceh besar.	35	52,2	26	38,8	6	9,0	0	0	0	0	4,43
2	Saya merasa rugi jika meninggalkan kantor pemerintah sekretariat kabupaten aceh besar.	35	52,2	23	34,3	9	13,4	0	0	0	0	4,39
3	saya merasa tanggung jawab kantor menjadi tanggung jawab pribadi.	30	44,8	26	38,8	11	16,4	0	0	0	0	4,28
Nilai Rerata												4,36

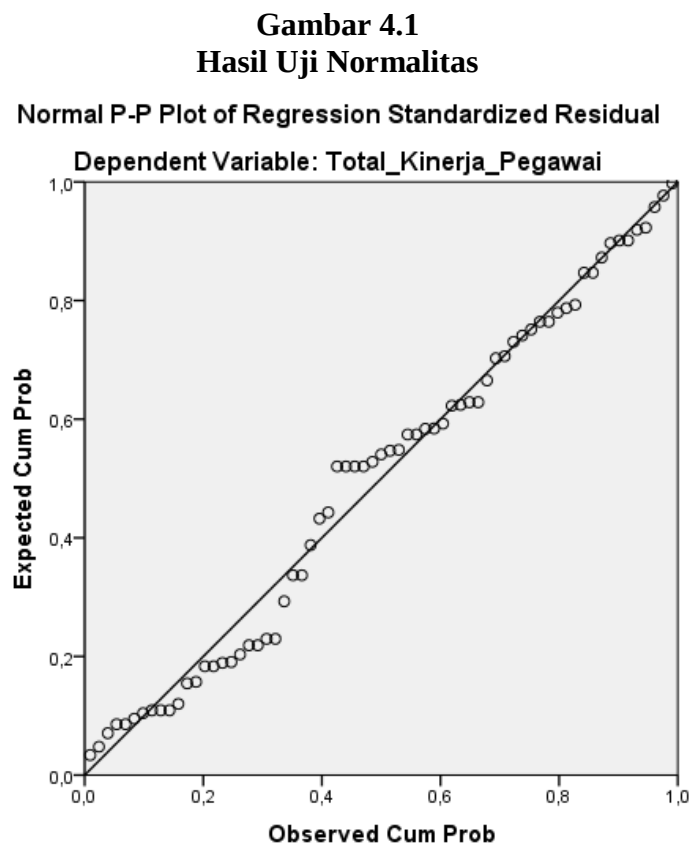
Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel komitmen organisasional pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pimpinan sudah bekerja secara loyalitas demi kepentingan visi dan misi pemerintah sekretariat kabupaten aceh besar diperoleh jawaban rata-rata 4.43(4) yang berarti setuju, saya merasa rugi jika meninggalkan kantor pemerintah sekretariat kabupaten aceh besar diperoleh jawaban rata-rata 4.39(4) yang berarti setuju, saya merasa tanggung jawab kantor menjadi tanggung jawab pribadi saya juga diperoleh jawaban rata-rata 4.28(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel komitmen organisasional diperoleh nilai rerata sebesar 4.36(4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.13 :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_Kepemimpinan_Spiritual	,106	9,405
	Total_Kualitas_Kehidupan_Keraja	,163	5,951
	Total_Komitmen_Organisasi	,152	6,578

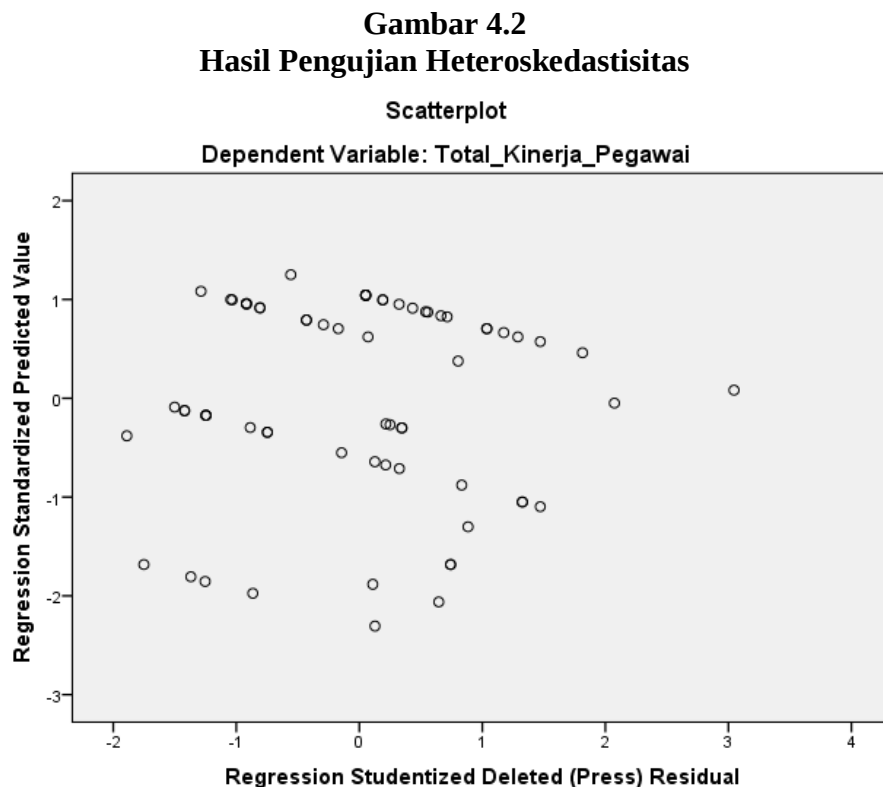
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan table 4.13 diatas terlihat bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar variable independent dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.



Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual (X_1), kualitas kehidupan kerja (X_2), dan komitmen organisasional (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,223	,857		1,428
	Total_Kepemimpinan_Spiritual	,202	,074	,339	2,721
	Total_Kualitas_Kehidupan_Kerja	,298	,088	,549	3,387
	Total_Komitmen_Organisasi	,214	,153	,077	,2742

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan table 4.14 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,223 + 0,202X_1 + 0,298X_2 + 0,214X_3$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a = 1,223$

Berarti apabila variabel kepemimpinan spiritual (X_1), kualitas kehidupan kerja (X_2), dan komitmen organisasional (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 1,223.

b. Koefisien regresi $b_1=0,202$

Kepemimpinan spiritual (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,202. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel kepemimpinan spiritual (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,202 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2=0,298$

Kualitas kehidupan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,298. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kualitas kehidupan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,298 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3=0,214$

Komitmen organisasional (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,214. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan komitmen organisasional sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,214 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Spiritual (X_1)

Pada variabel kepemimpinan spiritual (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,721) > t_{tabel} (1,998)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kepemimpinan spiritual (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Aceh Besar, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin

baik kepemimpinan spiritual (X_1), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

b. Kualitas Kehidupan Kerja (X_2)

Pada variable kualitas kehidupan kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung}(3,387) > t_{tabel}(1,998)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kualitas kehidupan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Aceh Besar, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja (X_2), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

c. Komitmen Organisasional (X_3)

Pada variable komitmen organisasional (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung}(2,742) > t_{tabel}(1,998)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel komitmen organisasional (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Aceh Besar, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik komitmen organisasional (X_3), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan spiritual (X_1), kualitas kehidupan kerja (X_2), dan komitmen organisasional (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382,326	3	127,442	181,480	,000 ^b
	Residual	44,241	63	,702		
	Total	426,567	66			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Komitmen_Organisasi, Total_Kepemimpinan_Spiritual, Total_Kualitas_Kehidupan_Kerja

Sumber: Data primer (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $181,480 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,753 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh kepemimpinan spiritual (X_1), kualitas kehidupan kerja (X_2), dan komitmen organisasional (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan spiritual (X_1), kualitas kehidupan kerja (X_2), dan komitmen organisasional (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Pemerintahan Kabuptaen Aceh Besar

4.2.6 Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin

mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.16
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947 ^a	,896	,891	,838

a. Predictors: (Constant), Total_Komitmen_Organisasi,

Total_Kepemimpinan_Spiritual, Total_Kualitas_Kehidupan_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2023)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2017), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.16 diatas diperoleh angka R sebesar 0,947. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan spiritual (X_1), kualitas kehidupan kerja (X_2), dan komitmen organisasional (X_3) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,891 atau 89,1%. Koefisien determinasi (Uji Adjusted R^2) pada tabel

4.16 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan spiritual (X_1), kualitas kehidupan kerja (X_2), dan komitmen organisasional (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 89,1%, sedangkan 10,9% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Pemerintah Kabupaten Aceh Besar. Artinya Sekretariat Pemerintah Kabupaten Aceh Besar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kepemimpinan spiritual seperti lebih memperhatikan pegawai agar selalu terbuka dan senang dalam menerima perubahan, merasa puas dengan kepemimpinan sekretariat pemerintah kabupaten aceh besar serta lebih disiplin dalam bekerja.

Selanjutnya kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Pemerintah Kabupaten Aceh Besar, Artinya Sekretariat Pemerintah Kabupaten Aceh Besar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kualitas kehidupan kerja, seperti lebih memotivasi pegawainya untuk bekerja secara totalitas dan dapat meningkatkan pengembangan karir para pegawai.

Selanjutnya komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Pemerintah Kabupaten Aceh Besar, Artinya Sekretariat

Pemerintah Kabupaten Aceh Besar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan komitmen organisasioanl, seperti lebih mengedepankan tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpin agar kinerjanya dinilai baik.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh kepemimpinan spiritusl, kualiat's kehidupan kerja, dan komitmen organisasional. Semakin baik kepemimpinan spiritual, semakin baik kualitas kehidupan kerja serta semakin komitmen organisasionalnya maka semakin besar peluang bagi Sekretariat Pemerintah Kabupaten Aceh Besar dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan spiritual, kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Aceh Besar, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan spiritual secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Aceh Besar.
2. Kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Aceh Besar.
3. Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Aceh Besar.
4. Kepemimpinan spiritual, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Aceh Besar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pimpinan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Aceh Besar agar lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang telah diberikan
2. Bagi pimpinan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Aceh Besar untuk lebih memperhatikan kinerja pegawainya, agar pegawai selalu terbuka dan senang dalam menerima perubahan, merasa puas dengan kepemimpinan sekretariat pemerintah kabupaten aceh besar serta lebih disiplin dalam bekerja.
3. Bagi pimpinan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Aceh agar memotivasi pegawainya untuk bekerja secara totalitas dan dapat meningkatkan pengembangan karir para pegawai.
4. Bagi pegawai Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Aceh agar lebih mengedepankan tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpin agar kinerjanya dinilai baik.
5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR KEPUSTKAAN

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afianto, I. U. (2017). pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Administrasi Bisnis*, Vol 6 No. 1 Hlm 50.
- Alias, S. S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai a. *Jurnal Ilmu Ekonomi e-ISSN : 2622-6383 Vol 1 No 1 Hlm*, 1-16.
- Andayani, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BPR Di Kabupaten Tulungagung Dalam Perspektif Islam. . *Inovatif*. 4 (1): 2598-3172.
- Arifudin, B. H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol.1, No.3.Hlm. 43
- Aritonang. (2015). Pengaruh Kepemimpinan spiritual , Motivasi, dan Keahlian Terhadap Kinerja Pegawai (survei terhadap PT. PLN Persero di kecamatan sumberlawang).
- Ariyan, R. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*. Vol 9 No. 2 Hlm 231-244
- Ariyani, A. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Triloka Jaya Garment Di Kabupaten Sukoharjo. *Unmuh surakarta*. Vol 2 No. 3 Hlm 21-37
- Basit, A. V. (2017). . Impact of Leadership Style on Employee Performance (A case Study on A Private Organization in Malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*. Vol.5 No.2, Hlm 22-45.
- Bernardin, H. &. (2016). *Human Resource Management an experiental approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Colgate, G. d. (2012). Implementing a CustomerRelationship Strategy : the Asymmetric Impact of Poor Versus ExcellentExecution. *Journal of the Academy of marketing Science*. Vol 1 No. 1 Hlm 1-19
- Dharmadi, L. F. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Nasabah Bank Bri Cabang Cawang . *Ekonomi Dan Bisnis*, Vo. XI No. 2, Hlm 60-71.
- Dina, W. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepercayaan Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Jasa Kecantikan Rin Salon Di Kota Padang. *Ekonomi dan Bisnis*. Vol 1 No. 1 Hlm 65-72
- DinkesAceh. (2018). *Laporan Kinerja*. Banda Aceh: Dinas Kesehatan Provinsi Aceh.
- Edison, E. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, PembagianKerja, dan Kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai pada PT.Air Manado. *Journal EMBA*. Volume.3.No.3. Hlm 32
- Ernur, M. M. (2017). Pengaruh Penghargaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Pegawai Hotel Bintang Lima Di Pekanbaru. . *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol 9. N0 3 Hlm 43
- Fergiawan, D. (2016). Pengaruh Nilai Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Surakarta. *Institut Agama Islam Negeri Surakarta*. Vol II No.41 Hlm 1-18
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. (2019). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Erlangga.
- Ilyas. (2015). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*, Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Kesehatan. Jakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.

- Istiawan, A. (2016). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja SDM Pada Ukm Batik Di Desa Wijirejo. *Fakultas Ekonomi universitas Pgri Yogyakarta. Vol 1 No. 2 Hlm 44-57*
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. (2018:12). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kasmir, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kemenkes. (2018). *Laporan Kinerja Ditjen Kesehatan Masyarakat*. Jakarta.
- Kotler Philip, T. H. (2015). *Marketing Professional Service*. Prentice Hall International Press.
- Melanda, Y. (2019). Pengaruh Kedekatan Emosional Dan Atmosphereterhadap Loyalitas Nasabah Bri Link. *Ekonomi Dan Bisnis Islam*.
- Muljani. (2018). Pengaruh Kepemimpinan spiritual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jupe UNS. Volume 2. Nomor 1. Hal 155-168*.
- Nurchayani, N. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan spiritual Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Unud Vol 2 No. 3 Hlm 41-49*.
- Octavianus, W. R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.6, 1758 –1767*.
- Oliver, R. (2010). Whence Consumer Loyalty. *Journal of Marketing*, vol. 63.
- Palilati, A. (2017). Pengaruh Nilai Pelanggan, Kepuasan terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan Perbankan Di Sulawesi Selatan. *Universitas Haluoleo Kendari, Sulawesi Selatan*.
- Pamariadinata, F. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Pelanggan dan Hubungan Emosional Terhadap Loyalitas Pelanggan. *Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Pattiasina, M. R. (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Administrasi Bisnis, Vol 3 No 2 Hlm 1–6*.

- Poltak, S. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pradhana, A. (2015). Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Intervening . *Diponegoro Journal Of Management*, Vol 2 No 1 Hlm 1-10.
- Prasetyo, T. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Prastyo, E. L. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal Of Managemen*. Vol 1 No 1 Hlm 43
- Primadanti, A. (2017). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai . *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Undip*. Vol VI No12 Hlm 77
- Putra, F. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 40, No 2, Hlm 1-18.
- Putri Apriliatin, H. N. (2015). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kepemimpinan spiritual Dengan Disiplin Kerja Awak Ka Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Di Lingkungan (Persero) Daerah Operasi V Di Lingkungan Stasiun Besar Purwokerto . *Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*. Vol 2 No 1 Hlm 43-56
- Rachmawati. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. *Agora*. Vol.4, No. 2, Hlm 259-264.
- Rahardjo, P. &. (2016). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Prenada Media.
- Rahman, R. H. (2016). Analisis Pemberian Sanksi Dalam Menegakkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Unila*.
- Riantoro, A. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Bri Cabang Sukoharjo. *Ekonomi dan Bisnis*.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Riyanda, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. *Fakultas Ekonomi UNY*.

- Rizki, M. S. (2016:11). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Kutai Timur, Kaltim, Indonesia. Vol.1, No. 1*, Hlm 159-164
- Salla, S. T. (2017). Analisis Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Mamberamo Tengah Pada Program Kesehatan Ibu Dan Anak. *Universitas Hasanuddin*.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan. (2018). *Pendidikan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Torang, D. S. (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Wispondono, R. M. (2018). *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: Deepublish.
- www.ojk.go.id. (t.thn.). Diambil kembali dari <http://www.ojk.go.id>
- Yusuf, B. &. (2015:12). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Aceh Besar

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
3. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Diploma
☐ Sarjana ☐ Pasca Sarjana
4. Lama Masa Kerja: ☐ <5 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ > 15 Tahun
5. Penghasilan : ☐ ≤ 2 Juta ☐ 5-6 Juta
☐ 3-4 Juta ☐ ≥ 7 Juta
6. Status : ☐ Kawin
☐ Belum Kawin
☐ Pernah Kawin

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapatan dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan.					
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau <i>deadline</i>					
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas saya secara akurat					
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

LAMPIRAN I

B. Kepemimpinan Spiritual (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan sekretariat pemerintah kabupaten aceh besar selalu memegang teguh kejujuran dan amanah dalam mengembangkan visi dan misi kantor.					
2	Pimpinan Sekretariat pemerintah kabupaten aceh besar selalu berlaku adil terhadap bawahannya.					
3	Pimpinan saya selalu mengedepankan spiritual bekerja untuk memberikan kontribusi bagi lembaga dan orang-orang yang dipimpinnya.					
4	Pimpinan saya seorang pemimpin spiritual yang banyak kerja daripada berbicara.					
5	Saya selalu terbuka dan senang dalam menerima perubahan.					
6	Saya merasa puas dengan kepemimpinan sekretariat pemerintah kabupaten aceh besar karena selalu menghargai bawahawan-bawahannya					
7	Pimpinan saya selalu menerapkan kedisiplinan, cerdas dan penuh gairah dalam bekerja					
8	Pimpinan saya cenderung rendah hati apabila mendapatkan sebuah penghargaan/reward.					

C. Kualitas Kehidupan Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Partisipasi pegawai sekretariat pemerintah kabupaten aceh besar sangat antusias dalam menjalankan visi dan misi kantor					
2	Bekerja secara totalitas semata mata hanya untuk pengembangan karir					
3	Selalu bekerja sama antara pegawai dan pimpinan untuk menyelesaikan konflik atau masalah di kantor.					
4.	Pimpinan sudah melakukan komunikasi terbuka untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor					
5.	Keselamatan kerja selalu jadi prioritas utama bagi pegawai-pegawai pemerintah sekretariat kabupaten aceh besar.					
6.	Demi kenyamanan kerja pemerintah sekretariat kabupaten aceh besar selalu mengutamakan keselamatan lingkungan.					
7	Pimpinan memberikan kompensasi secara adil terhadap para pegawai – pegawai yang ada di pemerintah sekretariat kabupaten aceh besar.					

LAMPIRAN I

8	Gaji yang di dapatkan menjadi kebanggaan bagi pegawai-pegawai pemerintah sekretariat kabupaten aceh besar.					
---	--	--	--	--	--	--

D. Komitmen Organisasional (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan sudah bekerja secara loyalitas demi kepentingan visi dan misi pemerintah sekretariat kabupaten aceh besar.					
2	Saya merasa rugi jika meninggalkan kantor pemerintah sekretariat kabupaten aceh besar					
3	saya merasa tanggungjawab kantor menjadi tanggung jawab pribadi saya juga.					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

Data Responden						Kinerja Pegawai (Y)					Kepemimpinan Spiritual (X1)										Kualitas Kehidupan Kerja (X2)										Komitmen Organisasi (X3)			
JK	US	PN	LMS	SP	PE	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ΣX2	P1	P2	P3	Σ(X3)		
1	3	3	2	1	2	4	5	4	4	17	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	5	4	4	4	5	34	3	4	4	11		
2	1	4	1	1	3	3	3	3	3	12	4	3	3	4	3	3	3	4	27	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3	4	3	10		
2	1	4	3	1	1	5	5	5	5	20	5	4	5	3	5	5	5	4	36	5	4	5	5	5	5	5	4	38	3	5	5	13		
2	3	3	2	1	4	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	4	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15		
1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	12	3	4	3	4	3	3	3	4	27	3	4	3	3	3	3	3	4	26	3	3	3	9		
2	2	4	4	2	1	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	5	5	14		
2	4	3	3	1	3	3	3	5	5	16	4	5	3	5	3	3	3	4	30	4	5	4	4	5	3	3	5	33	5	3	3	11		
2	2	3	2	1	3	5	4	4	4	17	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12		
2	3	3	3	1	3	4	5	5	5	19	5	3	4	5	4	4	4	4	33	5	3	4	5	5	4	4	5	35	5	4	4	13		
2	4	2	3	2	2	4	5	5	5	19	5	5	5	4	5	5	4	4	37	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	4	14		
2	1	1	1	1	2	5	4	4	4	17	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12		
2	1	3	2	1	1	3	3	3	3	12	4	3	3	4	3	3	3	4	27	4	3	3	3	3	3	3	4	26	4	3	3	10		
2	4	2	3	1	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	4	4	4	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15		
1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	4	5	32	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	12		
2	2	3	2	1	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	4	4	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	14		
2	2	3	4	2	2	3	3	5	5	16	3	5	3	5	3	3	3	4	29	3	5	3	3	5	3	3	5	30	5	3	3	11		
2	3	1	2	1	2	3	4	4	4	15	4	4	4	5	4	4	3	4	32	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	4	4	13		
2	1	4	3	3	3	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4	4	5	5	5	4	5	5	37	5	5	4	14		
1	2	3	1	1	3	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	5	4	14		
2	2	3	3	2	3	4	5	5	5	19	5	5	5	4	4	4	4	5	36	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	15		
2	2	3	2	1	2	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15		
1	3	2	2	1	2	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	4	5	4	34	4	5	4	13		
2	2	3	2	1	4	4	5	5	5	19	5	4	5	5	4	4	4	5	36	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	14		

LAMPIRAN II TABULASI DATA

2	1	3	2	1	4	5	5	5	5	20	5	3	5	4	5	5	5	3	35	5	3	5	5	5	5	5	4	37	5	5	5	15
2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	14	3	4	3	4	3	3	3	4	27	3	4	3	3	4	3	3	4	27	4	3	3	10
2	3	3	2	1	2	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	4	4	4	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15
2	3	3	2	1	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	5	4	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	14
2	2	3	1	1	2	3	4	4	4	15	4	3	4	3	3	3	3	3	26	4	3	4	4	4	4	4	3	30	4	4	4	12
2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	16	5	4	4	4	5	5	4	3	34	5	4	4	4	4	5	4	4	34	4	4	5	13
2	1	4	1	1	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	4	4	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15
1	4	3	2	2	1	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	5	5	14
2	3	4	2	1	1	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	4	5	4	34	4	5	4	13
1	2	2	1	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	4	5	13
2	3	3	2	1	2	4	3	3	3	13	3	3	4	3	3	3	4	3	26	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	3	9
2	4	3	2	1	2	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	4	4	3	29	4	3	4	4	4	4	4	3	30	4	4	4	12
2	2	3	1	1	3	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	4	5	5	37	4	5	5	5	5	4	5	5	38	5	5	4	14
2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
1	1	3	3	1	2	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15
1	3	2	2	1	2	4	3	3	3	13	3	3	3	4	3	3	4	4	27	3	3	3	3	3	3	3	4	25	5	3	3	11
1	4	3	3	1	3	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	4	4	4	4	4	4	4	31	5	4	4	13
2	3	3	3	2	3	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15
1	2	3	2	1	1	4	5	5	5	19	5	5	4	5	4	4	4	5	36	5	5	4	5	5	5	4	5	38	5	4	5	14
1	4	3	2	1	3	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	12
2	2	3	2	1	3	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	15
2	3	2	2	2	1	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	5	4	13
1	3	3	2	1	3	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	4	14
2	1	3	2	1	3	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	4	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	15
1	2	2	2	1	1	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	4	4	3	29	4	3	4	4	4	5	4	3	31	4	4	5	13

LAMPIRAN II TABULASI DATA

2	1	3	1	2	1	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	15
1	4	3	2	1	4	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15
1	3	4	1	1	2	3	3	4	4	14	3	4	3	4	3	3	3	4	27	3	4	3	3	4	3	3	4	27	4	3	3	10
2	1	3	2	1	1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15
1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3	4	3	10
1	1	3	1	1	3	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	4	4	3	29	4	3	4	4	4	4	4	3	30	4	4	4	12
2	2	1	2	2	1	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15
1	2	3	2	1	3	5	5	5	5	20	5	5	4	5	4	4	5	5	37	5	5	4	5	5	4	5	5	38	5	5	4	14
1	1	2	1	2	4	5	4	4	4	17	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	12
2	1	1	2	1	1	5	5	5	5	20	5	3	5	3	5	5	5	3	34	5	3	5	5	5	4	5	3	35	5	5	4	14
1	2	3	3	1	4	5	5	5	5	20	5	4	5	5	4	4	5	4	36	5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	5	4	14
1	2	1	2	1	1	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	12
2	1	2	3	3	2	4	5	5	5	19	5	3	5	4	5	5	4	3	34	5	3	5	5	5	5	5	4	37	5	5	5	15
1	2	1	3	1	2	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	10
1	2	1	1	1	2	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	5	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	13
1	2	2	2	3	4	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	14
2	4	1	3	1	1	4	5	5	5	19	4	5	5	5	4	4	4	5	36	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15
1	1	1	1	2	2	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	5	4	5	34	5	4	5	14
1	1	1	2	2	2	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	4	5	14

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Usia Jenis_Kelamin Pendidikan Lama_Masa_Kerja Status_perkawinan
Penghasilan
  /STATISTICS=MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequency Table

Jenis_Kelamin				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	1	27	40,3	40,3
	2	40	59,7	100,0
	Total	67	100,0	

Usia				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	25,4	25,4
	2	26	38,8	64,2
	3	15	22,4	86,6
	4	9	13,4	100,0
	Total	67	100,0	

Pendidikan				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	17,9	17,9
	2	10	14,9	32,8
	3	38	56,7	89,6
	4	7	10,4	100,0
	Total	67	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Lama_Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	20,9	20,9	20,9
	2	36	53,7	53,7	74,6
	3	15	22,4	22,4	97,0
	4	2	3,0	3,0	100,0
Total		67	100,0	100,0	

Status_perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	46	68,7	68,7	68,7
	2	16	23,9	23,9	92,5
	3	5	7,5	7,5	100,0
Total		67	100,0	100,0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	20,9	20,9	20,9
	2	23	34,3	34,3	55,2
	3	22	32,8	32,8	88,1
	4	8	11,9	11,9	100,0
Total		67	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2 Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.925	.925	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	13,27	4,169	,639	.	,961
Kinerja_Pegawai_P2	13,07	3,403	,893	.	,879
Kinerja_Pegawai_P3	13,00	3,667	,895	.	,880
Kinerja_Pegawai_P4	13,00	3,667	,895	.	,880

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kepemimpinan_Spiritual_P1 Kepemimpinan_Spiritual_P2 Kepemimpinan_Spiritual_P3
Kepemimpinan_Spiritual_P4 Kepemimpinan_Spiritual_P5 Kepemimpinan_Spiritual_P6
Kepemimpinan_Spiritual_P7 Kepemimpinan_Spiritual_P8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.885	.885	8

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan_Spiritual_P1	29,63	14,540	,607	.	,876
Kepemimpinan_Spiritual_P2	29,70	14,031	,624	.	,875
Kepemimpinan_Spiritual_P3	29,61	13,453	,807	.	,855
Kepemimpinan_Spiritual_P4	29,57	15,643	,374	.	,898
Kepemimpinan_Spiritual_P5	29,75	13,616	,780	.	,858
Kepemimpinan_Spiritual_P6	29,75	13,616	,780	.	,858
Kepemimpinan_Spiritual_P7	29,75	14,162	,690	.	,868
Kepemimpinan_Spiritual_P8	29,73	14,563	,597	.	,877

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kualitas_Kehidupan_Kerja_P1 Kualitas_Kehidupan_Kerja_P2
Kualitas_Kehidupan_Kerja_P3 Kualitas_Kehidupan_Kerja_P4 Kualitas_Kehidupan_Kerja_P5
Kualitas_Kehidupan_Kerja_P6 Kualitas_Kehidupan_Kerja_P7 Kualitas_Kehidupan_Kerja_P8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,928	,929	8

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kualitas_Kehidupan_Kerja_P1	30,43	17,340	,712	,640	,922
Kualitas_Kehidupan_Kerja_P2	30,51	17,375	,616	,557	,930
Kualitas_Kehidupan_Kerja_P3	30,40	16,456	,875	,876	,910
Kualitas_Kehidupan_Kerja_P4	30,34	15,926	,932	,925	,904
Kualitas_Kehidupan_Kerja_P5	30,28	16,630	,876	,839	,910
Kualitas_Kehidupan_Kerja_P6	30,45	16,584	,808	,719	,915
Kualitas_Kehidupan_Kerja_P7	30,34	16,744	,801	,737	,915
Kualitas_Kehidupan_Kerja_P8	30,36	18,809	,444	,429	,941

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Komitmen_Organisasi_P1 Komitmen_Organisasi_P2 Komitmen_Organisasi_P3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,751	,746	3

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komitmen_Organisasi_P1	8,67	1,830	,401	,161	,849
Komitmen_Organisasi_P2	8,72	1,327	,686	,557	,538
Komitmen_Organisasi_P3	8,82	1,301	,676	,554	,547

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2 Kinerja_Pegawai_P3
Kinerja_Pegawai_P4
/STATISTICS=MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics					
		Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4
N	Valid	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,18	4,37	4,45	4,45
Sum		280	293	298	298

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,4	16,4	16,4
	4	33	49,3	49,3	65,7
	5	23	34,3	34,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,4	16,4	16,4
	4	20	29,9	29,9	46,3
	5	36	53,7	53,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,4	10,4	10,4
	4	23	34,3	34,3	44,8
	5	37	55,2	55,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,4	10,4	10,4
	4	23	34,3	34,3	44,8
	5	37	55,2	55,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kepemimpinan_Spiritual_P1 Kepemimpinan_Spiritual_P2
Kepemimpinan_Spiritual_P3 Kepemimpinan_Spiritual_P4 Kepemimpinan_Spiritual_P5
Kepemimpinan_Spiritual_P6 Kepemimpinan_Spiritual_P7 Kepemimpinan_Spiritual_P8
/STATISTICS=MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics								
	Kepemimpinan Spiritual P1	Kepemimpinan Spiritual P2	Kepemimpinan Spiritual P3	Kepemimpinan Spiritual P4	Kepemimpinan Spiritual P5	Kepemimpinan Spiritual P6	Kepemimpinan Spiritual P7	Kepemimpinan Spiritual P8
N Valid	67	67	67	67	67	67	67	67
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,30	4,22	4,31	4,36	4,18	4,18	4,18	4,19
Sum	288	283	289	292	280	280	280	281

Kepemimpinan_Spiritual_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,4	13,4	13,4
	4	29	43,3	43,3	56,7
	5	29	43,3	43,3	100,0
Total		67	100,0	100,0	

Kepemimpinan_Spiritual_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	20,9	20,9	20,9
	4	24	35,8	35,8	56,7
	5	29	43,3	43,3	100,0
Total		67	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kepemimpinan_Spiritual_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14,9	14,9	14,9
	4	26	38,8	38,8	53,7
	5	31	46,3	46,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kepemimpinan_Spiritual_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,4	13,4	13,4
	4	25	37,3	37,3	50,7
	5	33	49,3	49,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kepemimpinan_Spiritual_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	17,9	17,9	17,9
	4	31	46,3	46,3	64,2
	5	24	35,8	35,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kepemimpinan_Spiritual_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	17,9	17,9	17,9
	4	31	46,3	46,3	64,2
	5	24	35,8	35,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kepemimpinan_Spiritual_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,4	16,4	16,4
	4	33	49,3	49,3	65,7
	5	23	34,3	34,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kepemimpinan_Spiritual_P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,4	16,4	16,4
	4	32	47,8	47,8	64,2
	5	24	35,8	35,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kualitas_Kehidupan_Kerja_P1 Kualitas_Kehidupan_Kerja_P2
Kualitas_Kehidupan_Kerja_P3 Kualitas_Kehidupan_Kerja_P4 Kualitas_Kehidupan_Kerja_P5
Kualitas_Kehidupan_Kerja_P6 Kualitas_Kehidupan_Kerja_P7 Kualitas_Kehidupan_Kerja_P8
/STATISTICS=MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics

	Kualitas_Kehidupan_Kerja_P1	Kualitas_Kehidupan_Kerja_P2	Kualitas_Kehidupan_Kerja_P3	Kualitas_Kehidupan_Kerja_P4	Kualitas_Kehidupan_Kerja_P5	Kualitas_Kehidupan_Kerja_P6	Kualitas_Kehidupan_Kerja_P7	Kualitas_Kehidupan_Kerja_P8
N Valid	67	67	67	67	67	67	67	67
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,30	4,22	4,33	4,39	4,45	4,28	4,39	4,37
Sum	288	283	290	294	298	287	294	293

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kualitas_Kehidupan_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,4	13,4	13,4
	4	29	43,3	43,3	56,7
	5	29	43,3	43,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kualitas_Kehidupan_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	20,9	20,9	20,9
	4	24	35,8	35,8	56,7
	5	29	43,3	43,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kualitas_Kehidupan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,4	13,4	13,4
	4	27	40,3	40,3	53,7
	5	31	46,3	46,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kualitas_Kehidupan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14,9	14,9	14,9
	4	21	31,3	31,3	46,3
	5	36	53,7	53,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kualitas_Kehidupan_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,4	10,4	10,4
	4	23	34,3	34,3	44,8
	5	37	55,2	55,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kualitas_Kehidupan_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,4	16,4	16,4
	4	26	38,8	38,8	55,2
	5	30	44,8	44,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kualitas_Kehidupan_Kerja_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,4	13,4	13,4
	4	23	34,3	34,3	47,8
	5	35	52,2	52,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kualitas_Kehidupan_Kerja_P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11,9	11,9	11,9
	4	26	38,8	38,8	50,7
	5	33	49,3	49,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Komitmen_Organisasi_P1 Komitmen_Organisasi_P2 Komitmen_Organisasi_P3
/STATISTICS=MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics				
		Komitmen_Orga nisasi_P1	Komitmen_Orga nisasi_P2	Komitmen_Orga nisasi_P3
N	Valid	67	67	67
	Missing	0	0	0
Mean		4,43	4,39	4,28
Sum		297	294	287

Komitmen_Organisasi_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9,0	9,0	9,0
	4	26	38,8	38,8	47,8
	5	35	52,2	52,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Komitmen_Organisasi_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,4	13,4	13,4
	4	23	34,3	34,3	47,8
	5	35	52,2	52,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Komitmen_Organisasi_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,4	16,4	16,4
	4	26	38,8	38,8	55,2
	5	30	44,8	44,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
  /METHOD=ENTER Total_Kepemimpinan_Spiritual Total_Kualitas_Kehidupan_Kerja
Total_Komitmen_Organisasi
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SDRESID)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947 ^a	,896	,891	,838

- a. Predictors: (Constant), Total_Komitmen_Organisasi, Total_Kepemimpinan_Spiritual, Total_Kualitas_Kehidupan_Kerja
- b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382,326	3	127,442	181,480	,000 ^b
	Residual	44,241	63	,702		
	Total	426,567	66			

- a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Total_Komitmen_Organisasi, Total_Kepemimpinan_Spiritual, Total_Kualitas_Kehidupan_Kerja

Coefficients^a

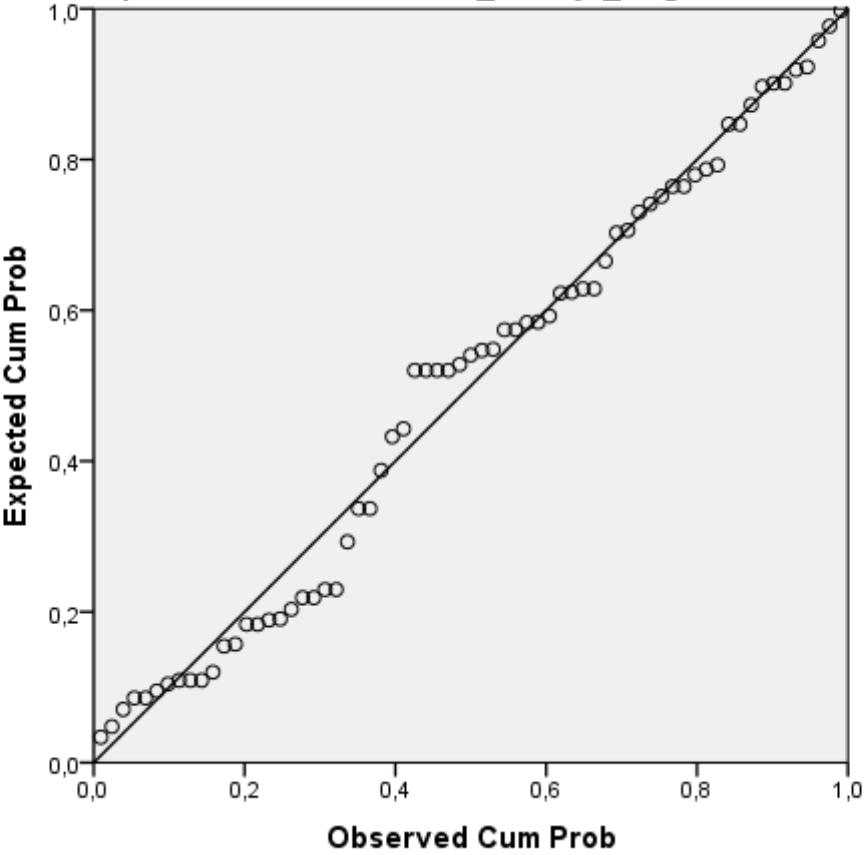
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,223	,857		1,428	,158		
	Total_Kepemimpinan_Spiritual	,202	,074	,339	2,721	,008	,106	9,405
	Total_Kualitas_Kehidupan_Kerja	,298	,088	,549	3,387	,001	,163	5,951
	Total_Komitmen_Organisasi	,214	,153	,077	,2742	,004	,152	6,578

- a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

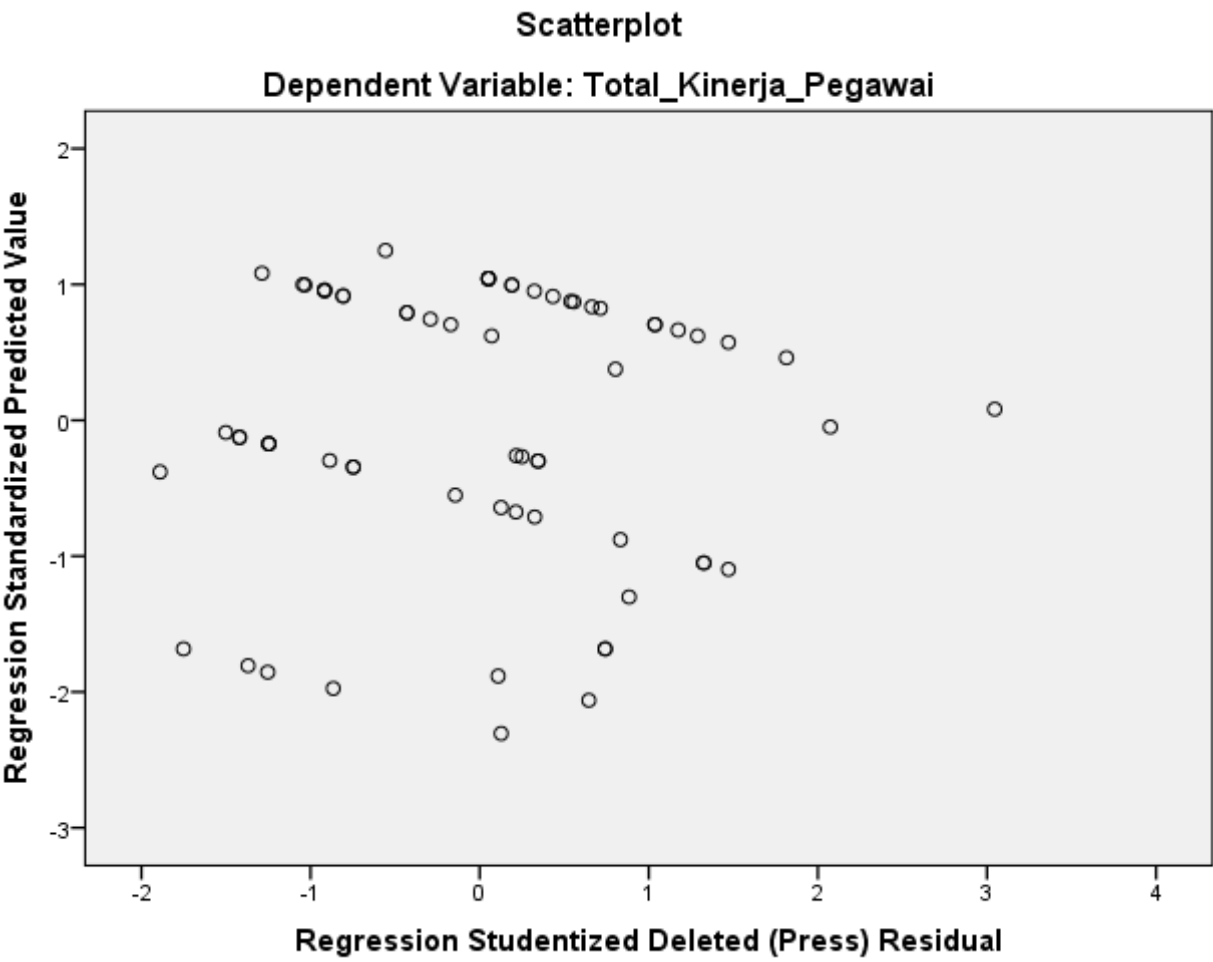
LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95 %

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193

LAMPIRAN VI

49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN VI