

PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Guru Di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen)

Arfudya Okvi Andaresta, Irfan Helmy
Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen
2019

Email: Arfudyaokvi_andaresta@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja guru pada guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen. Penelitian ini menggunakan variabel *workplace spirituality*, etika kerja islam, komitmen organisasi untuk menganalisis pengaruh kinerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen yang berjumlah 32 guru. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh karena jumlah responden yang relatif kecil sehingga jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi dan analisis jalur. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows* versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja. Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Kata kunci: *workplace spirituality, etika kerja islam, komitmen organisasi, kinerja.*

Abstract

This study aims to analyze the teacher's performance at the Kebumen 2 Muhammadiyah Middle School teacher. This study uses workplace spirituality variable, Islamic work ethic, organizational commitment to analyze the influence of the performance of 2 Kebumen Muhammadiyah Middle School teachers. The population in this study were all teachers at 2 Kebumen Muhammadiyah Middle School, totaling 32 teachers. The sampling technique is a saturated sample because the number of respondents is relatively small so that the total population is used as a sample. The technique of collecting data using a questionnaire. Analysis of the data used is the test instrument validity and reliability, classic assumption test, hypothesis test, correlation analysis and path analysis. Data processing tools using SPSS for Windows version 23.0. The results of this study indicate that workplace spirituality does not affect organizational commitment and performance. The Islamic work ethic has a positive and significant influence on organizational commitment. The Islamic work ethic has a positive and significant effect on performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on performance.

Keywords: *workplace spirituality, Islamic work ethics, organizational commitment, performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu ujung tombak kemajuan suatu bangsa. Pendidikan yang berkualitas dapat mengasikkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Hal tersebut mendorong suatu negara yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu dan teknologi. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan.

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk

mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan disekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada disekolah tersebut. Selain itu dapat didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. manusia yang maju dan terdidik maka dibutuhkan tenaga pendidikan yang berkualitas.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan khususnya di sekolah. Guru berperan sangat penting dalam mentransformasikan input-input pendidikan di sekolah. Tanpa perubahan mindset dan peningkatan kualitas guru dapat dipastikan di sekolah tidak akan terjadi perubahan atau peningkatan kualitas.

Pengaruh *Workplace Spirituality* Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang berperan dalam proses pendidikan sekolah.

SMP Muhammadiyah 2 Kebumen merupakan salah satu sekolah swasta yang terakreditasi A yang beralamatkan di Jalan Jend. A. Yani No. 83, Kebumen. SMP Muhammadiyah 2 Kebumen merupakan sekolah yang memiliki visi membudidayakan karakter disiplin, islami, komperatif dan berwawasan lingkungan bagi seluruh siswa dengan menerapkan kurikulum 2013 yang siap membantu siswa yang berkepribadian islami, berakhlakul karimah, kreatif dan mampu bersaing. Saat ini jumlah guru yang mengajar di SMP Muhammadiyah adalah 32 guru. Guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen dituntut untuk meningkatkan kinerjanya demi mempertahankan citra positif di mata pemerintah maupun masyarakat.

Menurut Pasal 8 Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005, kinerja guru merupakan tingkat profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar selama periode tertentu yang diwujudkan melalui kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kinerja guru merupakan serangkaian hasil dari proses yang dilakukan guru dalam melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Kinerja guru dapat dinilai dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Salah satu tanggung jawab seorang guru adalah membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru sudah mengerjakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan baik, hal ini dapat dilihat dari ketepatan guru dalam mengumpulkan RPP ke Waka Kurikulum SMP Muhammadiyah 2 Kebumen yang bertindak sebagai koordinator. Guru mampu mengembangkan materi dan media pembelajaran sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Selanjutnya dari aspek kedisiplinan guru menunjukkan perilaku disiplin dengan baik hal ini dapat dilihat dari guru hadir dan pulang tepat waktu dengan menggunakan finger print, mengumpulkan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, meskipun ada sebagian yang belum bisa mengumpulkan tugasnya sesuai target.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen?

5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.

MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi para akademisi penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi publik, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh *workplace spirituality*, dan etika kerja islam, komitmen dan kinerja.
- b. Bagi peneliti untuk sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan dan pengawasan atas kegiatan penggunaan sumber daya manusia terkait tentang kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk perbaikan sistem kerja di organisasi sehingga kinerja guru dapat terus meningkat dan membawa kemajuan setiap tahunnya bagi organisasi terutama pada SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Mangkunegara (2009) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sulistyorini dalam Saragih (2017), kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa dimensi, antara lain :

1. Unjuk kerja dan disiplin.
2. Kemampuan membuat perencanaan, dan persiapan mengajar.
3. Penguasaan metode, dan strategi mengajar.
4. Kemampuan melakukan penelitian, dan evaluasi kerja.
5. Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pengaruh *Workplace Spirituality* Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2006: 78), komitmen organisasi adalah usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Anggota organisasi yang loyalitas dan kesetiannya tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses, makin kuat penganalan dan keterlibatan individu dengan organisasi akan mempunyai komitmen yang tinggi. Menurut Kuntjono (2002) dalam Marcellinus (2014) batasan untuk mengukur komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Organization Identification* (Identifikasi Organisasi).
2. *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja).
3. *Organization Loyalty* (Loyalitas Organisasi).

Workplace Spirituality

Workplace spirituality menurut Milliman, et., al (2003) dapat didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan terpelihara oleh pekerjaan yang berarti yang terjadi dalam konteks komunitas. Menurut Ashmos dan Duchon (2000) dalam Sa'adah (2017) *workplace spirituality* mengandung tiga dimensi, yaitu:

1. Kehidupan Batin (*Inner Life*)
2. Kerja yang bermakna (*Meaningful Work*)
3. Menjadi bagian dari komunitas (*Belonging In The Community*)

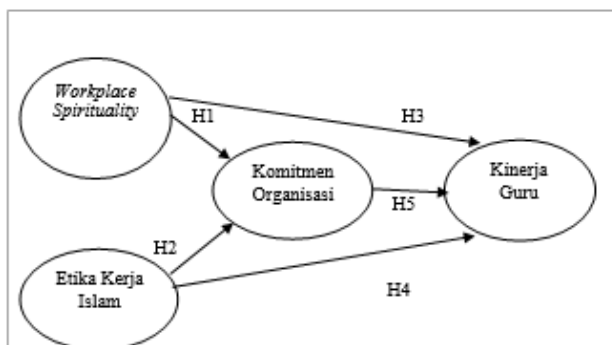
Etika Kerja Islam

Menurut Satriadi, et., al (2017), etika kerja Islam merupakan nilai dalam menunaikan kerja sebagai pekerja yang dianggap sebagai sebuah ibadah dengan mematuhi prinsip-prinsip peraturan dalam Islam dan bertujuan untuk mencapai keredhaan Allah. Menurut Ali (2009) , dalam Sulistiowati (2014), etika kerja islam dibatasi oleh:

1. Berusaha (*Effort*).
2. Persaingan (*Competition*).
3. Keterbukaan (*transparency*).
4. Moralitas (*morality*).

MODEL EMPIRIS

Penelitian ini menggunakan kinerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh *Workplace Spirituality*, Etika Kerja Islam sebagai variabel bebas serta Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening. Berikut adalah gambar empiris dalam penelitian ini:



Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah dan landasan teori sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya maka hipotesisnya atau dugaan sementara yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 :Diduga *workplace spirituality* berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
- H2 :Diduga etika kerja islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
- H3 :Diduga *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
- H4 :Diduga etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
- H5 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.

METODOLOGI PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah *workplace spirituality*, etika kerja islam, komitmen organisasi dan kinerja pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen. Subyek penelitian adalah seluruh guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen yang berjumlah 32 guru.

Sampling jenuh Menurut Sugiyono (2009:122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode dalam penelitian ini menggunakan Wawancara, Kuesioner, dan Studi Pustaka.

Instrumen atau alat pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for Windows versi 23.0.

Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis deskriptif meliputi: (1) Responden berdasarkan jenis kelamin; (2) Responden berdasarkan usia; (3) Responden berdasarkan pendidikan; (4) Responden berdasarkan lama bekerja. Analisis data secara statistika meliputi: (1) uji validitas dan reliabilitas; (2) uji asumsi klasik; (3) uji hipotesis; (4) analisis korelasi; (5) analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (ghozali, 2005). Butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan

taraf signifikan kurang dari 5%, sedangkan untuk menentukan r_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n - 2$ (ghozali,

2005).

Dimana:

$$df = \text{degree of freedom}$$

Pengaruh *Workplace Spirituality* Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

n = sampel

$df = 32 - 2 = 30$, diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{kritis}$ 0,349

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Workplace Spirituality*

Butir	r_{hitung}	r_{kritis}	Signifikansi	Status
1.	0,801	0,349	0,000	Valid
2.	0,756	0,349	0,000	Valid
3.	0,792	0,349	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Etika Kerja Islam

Butir	r_{hitung}	r_{kritis}	Signifikansi	Status
1	0,654	0,349	0,000	Valid
2	0,707	0,349	0,000	Valid
3	0,767	0,349	0,000	Valid
4	0,681	0,349	0,000	Valid
5	0,558	0,349	0,001	Valid
6	0,498	0,349	0,004	Valid
7	0,632	0,349	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Butir	r_{hitung}	r_{kritis}	Signifikansi	Status
1	0,711	0,349	0,000	Valid
2	0,761	0,349	0,000	Valid
3	0,773	0,349	0,000	Valid
4	0,783	0,349	0,000	Valid
5	0,574	0,349	0,001	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	r_{hitung}	r_{kritis}	Signifikansi	Status
1	0,866	0,349	0,000	Valid
2	0,720	0,349	0,000	Valid
3	0,870	0,349	0,000	Valid
4	0,564	0,349	0,001	Valid
5	0,509	0,349	0,003	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukan semua instrumen variabel *workplace spirituality*, etika kerja islam, komitmen organisasi dan kinerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{kritis}$ dan nilai signifikansi kurang

dari

0,05 sehingga semua item yang dipakai dinyatakan valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2005):

- Jika α cronbarch $> 0,60$ atau 60% maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika α cronbarch $< 0,60$ atau 60% maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{kritis}	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Workplace Spirituality</i>	0,60	0,810	Reliabel
Etika Kerja Islam	0,60	0,758	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,60	0,772	Reliabel

Kinerja 0,60 0,744 Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel *workplace spirituality* (X1), variabel etika kerja islam (X2), variabel komitmen organisasi (Y1), dan variabel kinerja (Y2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari $> r_{kritis}$ (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian

Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila memiliki nilai $VIF \leq 10$ dan mempunyai angka tolerance $\geq 0,10$.

Tabel 10. Uji Multikolinieritas Sub Struktural I

Variabel	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
<i>Workplace Spirituality</i>	0,687	1,456
Etika Kerja Islam	0,687	1,456

Sumber: data primer diolah, Tahun 2019

Tabel 11. Uji Multikolinieritas Sub Struktural II

Variabel	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
<i>Workplace Spirituality</i>	0,638	1,566
Etika Kerja Islam	0,506	1,977
Komitmen Organisasi	0,734	1,363

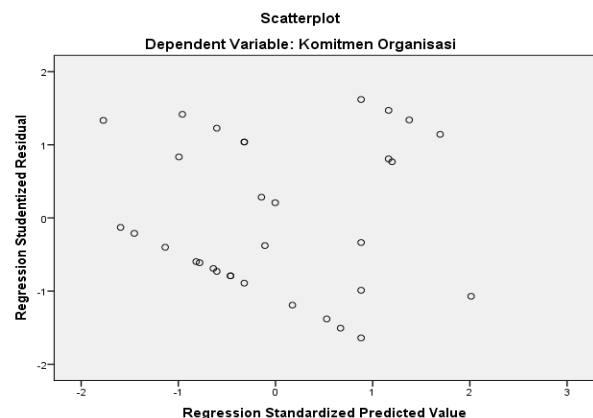
Sumber: data primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel uji multikolinieritas sub struktural I dan uji multikonieritas sub struktural II di atas seluruh nilai tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independennya.

Uji Heteroskedastisitas

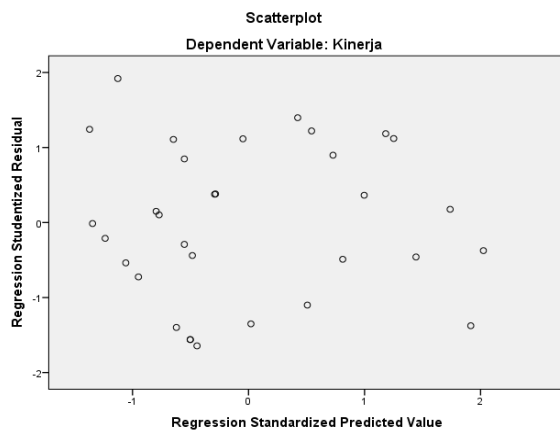
Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I



Pengaruh *Workplace Spirituality* Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II

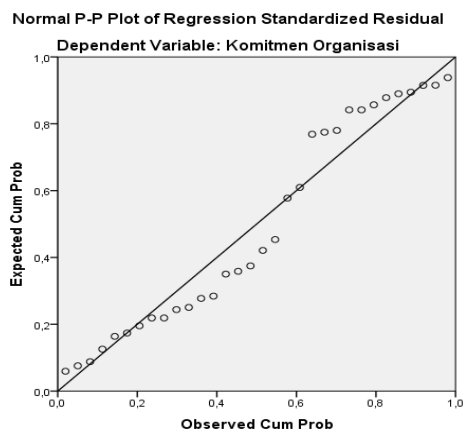


Gambar *scatterplot* sub struktural I dan Substruktural II menunjukkan bahwa semua datanya menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari gejala heterokedastisitas.

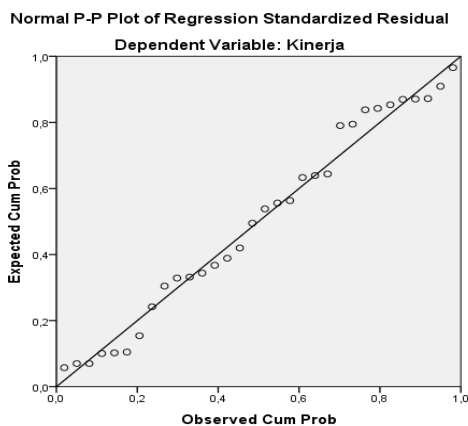
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Pada normal probability plot, data dikatakan normal jika penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Sub Struktural I



Gambar 5. Hasil Uji Normalitas Sub Struktural I



Berdasarkan gambar hasil uji normalitas sub struktural I dan gambar hasil uji normalitas sub struktural II, penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jadi variabel bebas ini terdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji parsial atau lebih sering disebut dengan uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95), jumlah sampel (n) sebanyak 32 responden dan jumlah variabel bebas (k). Kriteria pengujian uji t dalam penelitian ini adalah jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis (H_a) ditolak dan sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis (H_a) diterima.

Penentuan t_{tabel} substruktural I menurut Ghozali (2005) dengan rumus $df = n - k$ ($32 - 2 = 30$), diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 2,042. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Hasil Uji t Sub Struktural I

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9,736	3,005		3,240	,003
Workplace Spirituality	-,299	,202	-,284	1,480	,150
Etika Kerja Islam	,465	,145	,618	3,221	,003

Sumber: data primer diolah, Tahun 2019

a. Pengaruh *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel *workplace spirituality* (X1) sebesar 0,150 $> 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar -1,480 $> t_{tabel}$ sebesar 2,042 sehingga dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

b. Pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel etika kerja islam (X2) sebesar 0,003 $< 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 3,221 $> t_{tabel}$ sebesar 2,042 sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh *Workplace Spirituality* Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Tabel 13. Hasil Uji t Sub Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Error Std.	Beta			
1. Constant	-,872	1,967			-,443	,661
<i>Workplace Spirituality</i>	,171	,118	,165		1,456	,157
Etika Kerja Islam	,451	,094	,609		4,772	,000
Komitmen organisasi	,291	,104	,296		2,793	,009

Sumber: data primer diolah, Tahun 2019

- Pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja.
Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel *workplace spirituality* (X1) sebesar 0,157 > 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 1,456 < t_{tabel} sebesar 2,042 sehingga dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap kinerja.
- Pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja.
Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel etika kerja islam (X2) sebesar 0,000 > 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 4,772 < t_{tabel} sebesar 2,042 sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.
Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel komitmen organisasi (Y1) sebesar 0,009 > 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,793 < t_{tabel} sebesar 2,042 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

Penelitian kali ini memiliki variabel bebas yang lebih dari satu. Selanjutnya, dapat dilakukan pengujian kemampuan variabel bebasnya dalam menjelaskan variasi variabel terikat yang dapat diketahui besarnya nilai *Adjusted R Square*, data diolah dengan alat bantu analisis SPSS 23.0 for Windows. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 14. Koefisien Determinasi Sub struktural I

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516a	.226	.216	1.613

Sumber: data primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel IV-14, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* substruktural 1 sebesar 0,216 artinya sebesar 21,6% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel *workplace spirituality* dan etika kerja islam, sedangkan sisanya

78,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Sub struktural II

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877a	.870	.745	.905

Sumber: data primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel IV-15, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* substruktural 2 sebesar 0,745 artinya sebesar 74,5% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *workplace spirituality*, etika kerja islam dan komitmen organisasi sedangkan sisanya 25,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini, digunakan untuk menentukan kuatnya atau derajat hubungan linier antar variabel bebas yaitu variabel *workplace spirituality* dan etika kerja islam Berikut hasil pengujian korelasi:

Tabel 16. Hasil Uji Korelasi

		Visual Merchandising	Store Atmosphere
Etika Kerja Islam	Pearson Correlation	1	.560**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	32	32
<i>Workplace Spirituality</i>	Pearson Correlation	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	32	32

B

Berdasarkan hasil korelasi tabel IV-16, sesuai Sarwono (2005). Dapat disimpulkan bahwa hubungan *workplace spirituality* dengan etika kerja islam memiliki nilai sebesar 0,560 sehingga dapat dikatakan memiliki korelasi kuat.

Analisis Jalur

Persamaan structural yang terdiri dari dua persamaan, dimana X1, X2 adalah variabel independen, Y1 dan Y2 adalah variabel dependen, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_{11}X_1 + \beta_{12}X_2 + \epsilon_1 \dots \dots \dots \text{Persamaan 1}$$

$$Y_2 = \beta_{21}X_1 + \beta_{22}X_2 + \beta_{23}Y_1 + \epsilon_2; \dots \dots \dots \text{Persamaan 2}$$

Dimana:

Y₁ = komitmen organisasi

Y₂ = kinerja

X₁ = *workplace spirituality*

X₂ = etika kerja islam

ε₁, ε₂ = Nilai Residu

Pengaruh *Workplace Spirituality* Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Adapun hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS 23.0 *for windows* dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Sub Struktural I

Berikut merupakan hasil uji koefisiensi jalur substruktur I:

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,266} = 0,856$$

$$Y1 = -0,284 X1 + 0,618 X2 + 0,856$$

Nilai-nilai P1, P2, dan ϵ_1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Koefisien regresi variabel *workpalce spirituality* (P1) = -0,284

Koefisien regresi untuk X1 sebesar -0,284 menunjukkan bahwa dengan adanya *workplace spirituality* akan menurunkan komitmen orhanisasi sebesar -0,284. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah nilai koefisien regresi X1 berarti komitmen organisasi semakin meningkat apabila nilai koefisien regresi X1 semakin tinggi maka komitmen organisasi guru akan menurun.

2) Koefisien regresi variabel etika kerja islam (P2) = 0,618

Koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,618 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel etika kerja islam akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,618. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X2 berarti komitmen organisasi guru akan meningkat.

3) Nilai Residu (ϵ_1) = 0,856

Nilai residu yang sebesar 0,856 menunjukkan komitmen organisasi yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *workplace spirituality* (X1) dan etika kerja islam (X2) diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

b. Sub Struktural II

Berikut merupakan hasil uji koefisiensi jalur substruktur II:

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,770} = 0,479$$

$$Y2 = 0,165 X1 + 0,609 X2 + 0,296 Y1 + 0,479$$

Nilai-nilai P1, P2, P3 dan ϵ_2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Koefisien regresi variabel *workplace spiritulaity* (P1) = 0,165

Koefisien regresi untuk X1 sebesar 0,165 menunjukan bahwa dengan adanya *workplace spirituality* akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,165. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X1 berarti kinerja guru semakin meningkat.

2) Koefisien regresi variabel etika kerja islam (P2) = 0,609

Koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,609 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel etika kerja islam akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,609. Hal ini menunjukkan semakin tinggi koefisien regresi X2 berarti kinerja guru semakin meningkat.

3) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (P3) = 0,296

Koefisien regresi untuk Y1 sebesar 0,296 menunjukan bahwa dengan adanya variabel

komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,296. Hal ini menunjukkan semakin tinggi koefisien regresi Y1 berarti kinerja guru semakin meningkat.

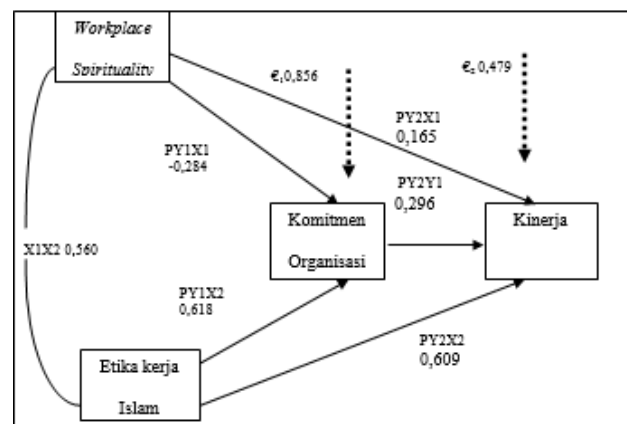
4) Nilai Residu (ϵ_2) = 0,479

Nilai residu yang sebesar 0,479 menunjukkan kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *workplace spirituality* (X1), etika kerja islam (X2) dan komitmen organisasi (Y1) diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

Diagram Jalur

Berikut adalah hasil analisis jalur yang dapat digunakan untuk menggambar diagram jalur yang dikembangkan dalam model penelitian ini, yaitu:

Gambar 5. Diagram Jalur



Sumber: data primer diolah, 2019

Implikasi Manajerial

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *workplace spirituality* dan etika kerja islam terhadap kinerja dan komitmen organisasi pada Guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen. Setelah dilakukan pengujian hipotesis, perlu dikembangkan implikasi kebijakan manajerial yang diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis kepada pihak SMP Muhammadiyah 2 Kebumen. Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif yang telah dilakukan, penulis memberikan implikasi terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pegaruh *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena sebesar $-1,480 <$ sebesar $2,042$ maka H1 ditolak. Besarnya pengaruh *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi sebesar $0,150 > 0,05$ artinya *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin rendahnya *workplace spirituality* tidak mempengaruhi komitmen organisasi disekolahan karena *workplace spirituality*

Pengaruh *Workplace Spirituality* Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

berasal dari dalam diri seseorang untuk mengapresiasi didalam organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Stephanus (2016) yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin rendah *workplace spirituality* seorang karyawan belum tentu semakin rendah komitmen organisasi karyawan di tempat kerja.

- b. Pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karena sebesar $3,221 > \text{sebesar } 2,042$ maka H_2 diterima. Besarnya pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi sebesar $0,003 < 0,05$ artinya etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja islam yang diterapkan maka akan meningkatkan komitmen organisasi guru, sebaliknya semakin rendah etika kerja islam yang diterapkan maka akan menurunkan komitmen organisasi guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fadel (2016) yang menyatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memahami norma dan aturan didalam etika kerja islam dengan baik akan semakin meningkatkan komitmennya di dalam menjalankan organisasi.

- c. Pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap kinerja karena sebesar $1,456 < \text{sebesar } 2,042$ maka H_3 ditolak. Besarnya pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja sebesar $0,157 > 0,05$ artinya *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi *workplace spirituality* maka kinerja guru belum tentu akan meningkat dan sebaliknya semakin rendah *workplace spirituality* maka kinerja guru belum tentu akan menurun. Hal ini berarti bahwa karyawan yang bekerja dengan nilai-nilai yang bersesuaian dengan moral dan prinsip spiritualitas di tempat kerja karyawan juga belum tentu akan meningkatkan kinerja pada guru

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rosalia (2016) yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja.

- d. Pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena sebesar $4,772 > \text{sebesar } 2,042$ maka H_4 diterima. Besarnya pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menyatakan bahwa tingginya etika kerja islam yang dimiliki guru akan mempunyai rasa keyakinan yang kuat pada diri sendiri maka otomatis kinerja guru akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Satriadi dkk (2017) yang menyatakan

bahwa etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti Etika kerja Islam mempengaruhi kinerja guru. Melalui statistik ini juga dapat dilihat jika etika kerja Islam guru meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika etika kerja Islam menurun maka kinerja guru juga akan menurun. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena sebesar $2,793 > \text{sebesar } 2,042$ maka H_5 diterima. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar $0,009 < 0,05$ artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ali (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih terbuka, dalam arti menandakan bahwa sebagian karyawan merasa loyal (setia) terhadap perusahaan yang disebabkan oleh berbagai hal yang mengacu pada keterikatan emosional (senang, percaya, merasa baik berada di organisasi), identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Analisis Pengaruh *Workplace Spirituality* dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening Pada Guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen pada 32 responden maka diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel independen yaitu sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi guru smp muhammadiyah 2 kebumen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMP Muhammadiyah 2 kebumen.
2. Adanya pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi guru smp muhammadiyah 2 kebumen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMP Muhammadiyah 2 kebumen.
3. Tidak ada pengaruh *workplace Spirituality* pengaruh terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 2 kebumen.
4. Adanya pengaruh etika Kerja Islam terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 2 kebumen.
5. Adanya pengaruh komitmen Organisasi terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 2 kebumen.

Pengaruh *Workplace Spirituality* Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terbatas pada variabel *workplace spirituality*, etika kerja islam komitmen organisasi dan kinerja guru. Responden terbatas hanya 32 orang guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen pada guru, maka penulis memberikan saran-saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagi Sekolah

- a. Etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja. Dalam hal ini etika kerja islam mewajibkan seluruh guru disekolah SMP Muhammadiyah untuk berusaha menyeimbangkan ibadah dan bekerja agar selalu mendapat redha dari Allah. Penulis menyarankan guru dapat menyemibangkan antara beribadah dan bekerja agar dapat meningkatkan hasil kerja agar lebih baik lagi dengan tetap mempertahankan etika kerja islam. Dan bekerja dengan niat ibadah tidak semata-mata mencari keuntungan saja.
- b. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari hasil tersebut penulis menyarankan guru yang memiliki komitmen organisasi kuat terhadap sekolah, berarti guru akan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya dan dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal sehingga memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi. Guru akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena dirinya merasa nyaman didalam organisasi tersebut. Perasaan tersebut mempengaruhi guru untuk selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dengan tujuan untuk kemajuan organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mencari variabel lain di luar variabel penelitian yang telah dilakukan. Karena diduga masih banyak variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja guru. Misal Kedisiplinan, *Perceived Organizational Support*.
- b. Penelitian kali ini hanya membatasi *workplace spirituality* dan etika kerja islam terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang sama tetapi dengan tempat penelitian yang berbeda.

Daftar pustaka

- Amin, Ridwan. 2010. *Mengagas Manajemen Syariah: Teori dan praktik The Celestial Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azlimin, Abdul Hakim. 2015. *Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership dan Spiritualitas Survival serta Workplace Spirituality dengan Moderating Individual Spirituality*. Jurnal CBAM Vol 2. No 1. Mei 2015. Pp124-135.
- Benecdictus, Stepanus 2016. *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal UG Vol. 10 No.03 Tahun 2016.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Pasal 8 Undang-Undang Guru dan Dosen No 14 Tahun 2005*. Jakarta: Depdiknas.
- Fauzan, A.H., Sumiyati. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon*. Business Edupreneur Journal Volume 3. Nomer 1.
- Fauzan, Muhammad. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifaa Di Kabupaten Sleman)*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negara Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penelitian Unirversitas Dpipenogoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Haji Masagung.
- Holomoan, Bachty. 2014. *Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Motivasi Intrinsik Terhadap Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance*. Skripsi. Jakarta: Guna Darma.
- Department Store Tunjungan Plaza Surabaya Jurnal Manajemen Pemasaran Petra Vol. 2, No. 2, (2014)
- Imron. 2016. *Kinerja Guru Dilihat Dari Soiritualitas, Komitmen Organisasi, Modal Psikologis, dan Perilaku Kewargaorganisasian*. Jurnal Pendidikan Islam. Vol.1, No. 02, 2016, Pp 101-124.
- Ismanto, Kwat. 2009. *Manajemen Syariah Implementasi Tqm Dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Lamayan dan Maya Jumalia. 2018. *Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon*. Vol.1. No.1. 2018
- Lunthas, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi . Edisi sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Tujuh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marcellinus Logahan, Jerry dan Sherley Marcheline Aesaria. 2014. *Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan Pada PT. BTN-Ciputat*. Management Departement, School Of Businnes Management. Binus University.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. 2003. *Workplace spirituality and employee work*

Pengaruh *Workplace Spirituality* Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

- attitudes : An explanatory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management* Vol. 16 No.4, 2003.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalai Indonesia.
- Mustaq, Ahmad. 2003. *Etika Bisnis dalam Islam*. Terj. Rahman Samson, *Business Ethics in Islam*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Nawawi, Handari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gdjah Mada University Press.
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi Pendekatan Riset*. Sinar Akademi Malang.
- Nurmatias, Faizal. 2015. *Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai*. *Jurnal Tamaddun Ummah*. Vol.1, No.1, Oktober 2015, ISSN: 2477-3131
- Nurtjahnti, Herlina. 2010. *Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi*. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol.7, No.1, pp27-30.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha. 2014. *Pengaruh spiritualitas, intelektualitas, dan profesionalisme terhadap kinerja dosen STAIN Salatiga*. *Jurnal Penelitian Sosial dan Keagamaan*. Vol.8, No.2, Desember 2014, Pp 415-436.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Granmedia.
- Robbins, S.P dan Judge T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rokhman, Wahibur. Ahbad, Farizul. 2015. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan produktivitas di UKM Tenun Troso Pecangah Jepara*. *Jurnal Ekonomi Syariah*. Vol.3. No.1. Juni 2015.
- Bina, Rosalia PP. Yuniawan, Anyar. 2016. *Pengaruh Spiritualitas ditempat Kerja dan Pemberdayaan karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai variabel Intervening*. *Jurnal Manajemen* Vol. 5 No.3 Tahun 2016 hal 2.
- Sa'adah, K. 2017. *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karywan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Tabungan Negara Syariah KC.Semarang*. Skripsi. Salatiga:Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (IAIN) Salatiga.
- Satriadi, Wahyunie, S., Marlinda, C., Agusven, T. 2017. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Se-Kota Tanjungpinang*. *Jurnal Al-Amwal* Volume 6. Nomer 2.
- Sarwono, Jonathan. 2005. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Saragih, Muhammad Rizal. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Guru dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SDN Joglo 05 pagi Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. P-ISSN 2356-2005, E-ISSN 2598-4950.
- Simamora, Henry. 2005. *Membuat Karyawan Lebih Produktif dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati, Eka. 2014. *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Taruna Sejahtera)*. Skripsi. Salatiga: Sekolah Tinggi Agama Islam.
- Sutiriso Hadi. 2004. *Metodologi Riset. Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tiara Rachmawati dan Ketut Sudarma. 2016. *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Varibel Pemediasi*. *Jurnal Analisis Manajemen*. Vol. 5. No. 3. 2016
- Tobing, Diana Sulianti K.L. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.11. No. 1. Maret 2009: 31-37
- Ya'kub, Hamzah. 1983. *Etika Kerja Islam*. Bandung: CV Dipenogoro.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.