JIMMBA
Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi
Homepage: http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index

PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP, ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada PNS Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen)

Ariny Kamaliya
[1]*Universitas Putra Bangsa*
arinykamaliya11@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:
Received:
Accepted:
Published:

Keywords:

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership, organization citizenship behavior* dan *quality of work life* terhadap kinerja pegawai (studi pada PNS Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen). Pengumpulan data melalui kuesioner. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program *SPSS 25 for windows Statistical Product and Services Solutions.* Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa variabel *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel *organization cithizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan secara bersama-sama *spiritual leadhership, organization citizhenship behavior* dan *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

Kata Kunci: *spiritual leadhership, organization citizhenship behavior* dan *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pendahuluan

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*), yang diperlukan untuk menciptakandaya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain, terdiri atas sumber dayaalam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnyauntuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Kementerian Agama Republik Indonesia atau Kemenag RI adalah kementerian dalam pemerintah Indonesia yang membidangi urusan agama. Sejarah awal berdirinya Kementerian yang awalnya di tolak pada saat sidang BPUPKI yang pada akhirnya disetujui oleh para tokoh terdahulu. Resmi berdirinya Kementerian Agama tercatat pada tanggal 3 Januari 1946 dan berdiri sampai sekarang ini.

Kementerian Agama mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang keagamaan, sedangkan dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugasnya Kementerian Agama menyelenggarakan fungsi sebagai perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang keagamaan, pengelolaan barang milik/ kekayaan negara yang menjadi tanggungjawab Kementerian Agama, pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Agama, dan pelaksanaan bimbingan teknis dan supervise atas pelaksanaan urusan Kementerian Agama, sedangkan di daerah fungsi Kementerian Agama adalah sebagai pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional, dan pelaksanaan kegiatan teknis dari pusat sampai ke daerah.

Sumber daya manusia berperan penting bagi suatu perusahaan dalam hal pencapaian tujuanya organisasi secara efektif untuk kemajuan organisasi. Sumber daya manusia juga berperan efektif dan mendominasi berbagai kegiatan organisasi sehingga menjadi penting karena sebagai penentu keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan.

Menurut Simamora (2004) kinerja karyawan adalah suatu tingkatan pada karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja yang dilakukan oleh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen adalah dengan memberikan layanan yang baik, karena tidak adanya komplain dari para pengunjung/ masyarakat mengenai pelayanan yang diberikan. Hal tersebut menunjukan kinerja yang baik untuk melayani masyarakat, karena memang tujuan pemerintah itu sendiri untuk melayani masyarakat dengan baik. Kinerja yang baik juga ditunjukan dengan pegawai yang selalu displin dan mengikuti peraturan yang ada seperti yang telah diatur dalam PMA No. 28 Tahun 2013 tentang disiplin kehadiran pegawai negeri sipil di lingkungan Kementerian Agama.

Menurut survey kepada masyarakat yang dilakukan Kemeterian Agama Kabupaten Kebumen menyatakan bahwa pelayanan pengunjung termasuk tinggi dibanding faktor yang lain (http://kebumen.kemenag.go.id/). Berikut ini hasil survey yang telah dilakukan ::

Waktu	Bagaimana informasi mnegenai jangka waktu pelayanan pada unit layanan ini?	3,44	3,424
	Bagaimana ketersediaan publikasi informasi jangka waktu penyelesaian wajar?	3,33	
	Apakah jangka waktu penyelesaian wajar?	3,37	
	Apakah pelaksanaan waktu pelayanan sesuai dengan yang diinformasikan?	3,57	
	Apakah jangka waktu pelayanan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan?	3,41	
Performa Petugas	Bagaimana ketersediaan petugas/aplikasi sistem yang dapat diakses?	3,31	3,445
	Bagaimana respon petugas/aplikasi sistem?	3,08	
	Bagaimana menurut penilaian Bapak/Ibu/Saudara waktu pelayanan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan?	3,52	
	Apakah petugas mudah dikenali (memakai seragam, tanda pengenal dll)	3,54	
	Apakah petugas melayani dengan senyum, salam, sapa, sopan, dan santun?	3,82	
	Apakah petugas mampu menjawab pertanyaan dari pengguna tanpa dibantu petugas lain?	3,74	
	Apakah petugas mampu memberikan solusi?	3,34	
	Bagaimana penilaian Bapak/Ibu/Saudara mengenai keahlian petugas dalam pemenuhan keperluan pengguna?	3,36	
	Apakah petugas berkata dan berperilaku sesuai dengan etika?	3,46	
	Apakah petugas jujur dan dapat dipercaya?		
	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara petugas pada unit pelayanan ini berintegritas?	3,39	

Sumber: http://kebumen.kemenag.go.id/

Hasil survey tersebut menunjukan bahwa dalam hal pelayanan waktu Kementerian Agama mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,424 yang artinya dalam melakukan pelayanan kepada pengunjung dalam hal waktu bisa dikatakan baik. Selain dalam hal waktu performa petugas/ pegawai juga memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,445 yang dapat dikatakan baik pula dalam hal memberikan layanan kepada pengunjung. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja yang baik dari para pegawai bisa memberikan kepuasan bagi para pengunjung yang datang ke kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

Salah satu perhatian utama saat ini adanya gaya kepemimpinan baru yaitu kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan spiritual adalah seni memobilitas orang lain agar mau bergabung untuk mencapai aspirasi bersama, memerlukan motivasi menciptakan visi dan misi, serta mengembangkan suatu budaya dengan nilai-nilai yang mempengaruhi orang lain (Fray, 2003). Sementara menurut Ashmos dan Duchon (2000) menyatakan bahwa pola pergerakan spiritualitas muncul di tempat kerja berhubungan dengan tradisi dari nilai-nilai yang berhubungan dengan agama.

Spiritual leadership yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen yaitu pimpinan memiliki tugas dan tanggung jawab berdasarkan keputusan dan aturan yang telah diatur dalam peraturan kantor tersebut. Kepemimpinan seperti ini yang memungkinkan bawahannya bekerja berdasarkan *standard operating procedur* (SOP) yang berlaku, tujuan-tujuan yang telah ada dapat berjalan secara efektif. Selain itu, kepemimpinan spiritual yang ada pada kantor ini adalah sangat teladan dan baik serta patut untuk dicontoh oleh para pegawai, memotivasi para pegawai dalam berperilaku, bertanggung jawab, halus dalam menegur, mampu mengendalikan emosional, serta mempunyai rasa rendah hati.

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa pegawai di Kantor Kementeian Agama Kabupaten Kebumen, pimpinan dalam bertututur kata sopan dan halus serta berperilaku sesuai dengan kaidah-kaidah islam. Perilaku

tersebut memotivasi para pegawai untuk introspeksi menjadikan diri menjadi lebih baik. Selain itu pimpinan kantor tersebut juga menerapkan sholat berjama'ah serta setiap sebulan sekali pada hari jum'at akan dilakukan kajian-kajian islam yang akan diisi oleh para pegawai secara bergantian.

Karyawan sebagai sumber daya strategis merupakan tulang punggung organisasi, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan memengaruhi kinerjanya. Menurut Organ, Podsakoff, dan Mac Kenzie (2006) dikutip oleh Lestari dkk, OCB sebagai kesediaan karyawan untuk mengambil peran (*role*) yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi, sehingga disebut sebagai perilaku peran ekstra (*extra-role*).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di*reward* oleh baik buruknya kinerja seorang karyawan dilihat dari kemampuannya melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sebagaimana tercantum dalam *job description*. Reward diberikan kepada karyawan yang pantas mendapatkannya karena kerja keras yang dilakukan di tempat kerja.

Dewasa ini fenomena yang terjadi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen tergolong baik, saat ada pegawai yang sedang berhalangan misalkan pada bagian (depan) ada karyawan yang lewat kemudian menanyakan keperluan apa yang dibutuhkan oleh pengunjung yang datang. Hal tersebut dapat menunjukan bahwa terdapat perilaku *extra role* yang ditunjukan oleh sikap pegawai. Contoh lain dapat dilihat dari peran pegawai yang membantu pekerjaan rekan pegawai lain, saat musim haji pegawai yang bukan pada bagiannya ikut serta membantu pekerjaan pegawai yang sedang bertugas. Perilaku *Organization Citizen Behavior* ini dapat meningkatkan kinerja pegawai, selain itu prestasi yang diraih juga dapat menggambarkan kinerja SDM di dalamnya baik. *Organization Citizen Behavior* yang baik dapat dihsilkan dari kerja sama yang baik antar pegawai yang dapat diwujudkan tidak hanya melalui perilaku *intra role*, tetapi juga perilaku *extra role*.

Selain *Spiritual Leadership* dan *Organization Citizen Behavior (OCB), Quality Of Wor/k Life (QWL)* juga mempengaruhi Kinerja. QWL merupakan upaya untuk mencapai kinerja yang unggul, produktivitas yang tinggi dan upaya untuk mencapai kepuasan diri dan lingkungan kerja yang optimal (Arifin, 1999). Dalam hal tersebut karyawan berusaha untuk meyakinkan diri sendiri terhadap kinerja yang mereka lakukan agar dapat meyakinkan diri mereka untuk lebih memperhatikan kualitas hidup dalam diri mereka. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kualitas hidup kerja para karyawan.

Beberapa peneliti seperti Sirgy, Efraty, Siegel, dan Lee (2001) secara khusus meneliti mengenai pengukuran QWL berdasarkan teori kebutuhan Maslow dan teori kelebihan (*spillover theories*). Pengukuran tersebut dirancang untuk mengungkap sejauhmana lingkungan kerja, persyaratankerja, perilaku supervisi, dan program-program penunjang dalam organisasi yang dianggap dapat memenuhi kebutuhan seorangkaryawan.

Quality Of Work Life (QWL) yang dilakukan oleh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen adalah dengan melakukan pelatihan pelatihan yang berguna untuk melatih keterampilan pegawai. Bukan hanya itu, dengan adanya rotasi pegawai yang terjadi secara tidak langsung hal tersebut bisa menambah keterampilan, pengetahuan serta *skill* bagi para pegawai di kantor tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Serta didukung dengan lingkungan kerja yang baik, seperti adanya fasilitas yang menunjang kegiatan di kantor tersebut. Informasi tersebut di dapatkan dari wawancara dengan beberapa pegawai di kantor tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, pennulis bermaksud melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh *Spiritual Leadership, Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen)".**

Kajian Teori dan Telaah Literatur

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Rivai (2015) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Simamora (2004), kinerja karyawan adalah suatu tingkatan pada karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Produktivias individu menurut Mathis (2001), kinerja seseorang tergantung dari 3 faktor, kemampuan untuk mengerjakan pekerjaanya, tingkat usaha, dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut.

Kinerja dilihat dengan adanya penilaian kinerja, menurut Dessler (1997) penilaian kinerja diartikan suatu prosedur yang meliputi 3 hal yaitu penetapan standar kerja, penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan

standar kerja dan memberi umpan balik pada karyawan untuk memotivasi memperbaiki kinerjanya atau terus bekerja lebih giat lagi. Tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang didalam penilaian kerja karyawan seperti kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Faktor-faktor penilaian kerja antar lain:

1) Kualitas pekerjaan: akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran.
2) Kuantitas pekerjaan: volume keluaran dan kontribusi.
3) Supervise yang diperlukan: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4) Kehadiran: ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya/diandalkan
5) Konservasi: pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan.

Menurut Hani Handoko (2001) penilaian prestasi kerja adalah prosesdimana organisasi mengevaluasi kinerja karyawan. Kegiatan penilaian kinerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Mengetahui sejauh mana kinerja karyawan secara optimal dapat memberikan informasi yang dapat digunakan untuk peningkatan kinerja, perbaikan, promosi dan penetapan gaji.

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Pengertian kinerja menurut Fatah (2010: 129), adalah prestasi atau penampilan kerja atau ungkapan kemampuan yang disasari oleh pengetahuan, sikap, dan ketrampilan serta motivasi dalam menghasilkan suatu hasil kerja.

Berdasarkan uraian diatas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja kepegawaianya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Spiritual Leadership

Kepemimpinan spiritual adalah seni memobilitas orang lain agar mau bergabung untuk mencapai aspirasi bersama, memerlukan motivasi menciptakan visi dan misi, serta mengembangkan suatu budaya dengan nilai-nilai yang mempengaruhi orang lain (Fray, 2003). Kepemimpinan spiritual meliputi nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga mereka mempunyai rasa terus hidup (survival) melalui panggilan hidup (calling) dan keanggotaan sistem sosial (Dole&Scnroeder, 2001). Spiritual leadership sangat diperlukan yntuk terciptanya spiritualitas dalam diri bekerja. Bahwa Domain spiritual merupakan bagian integral dari kepemimpinan (R. Boorom, 2009). Spiritual ditempat kerja memiliki karakteristik sikap kooperatif, bertanggungjawab, adil, dan kesungguhan yang mendasari setiap aktivitas individu dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Tayib dkk, 2013:41, *spiritual leadership* merupakan kepemimpinan yang membentuk *values, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsic motivation rasa spiritual survival.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan direward oleh baik buruknya kinerja seorang karyawan dilihat dari kemampuannya melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sebagaimana tercantum dalam *job description*. Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam job description ini disebut sebagai *in-role behavior* (Dyne, 2001). Sudah seharusnya bila organisasi mengukur kinerja karyawan tidak hanya sebatas tugas-tugas yang terdapat dalam *job description* saja. Bagaimanapun diperlukan peran-peran ekstra demi terselesaikannya tugas-tugas itu. Kontribusi pekerja ”diatas dan lebih dari” deskripsi kerja formal inilah yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Perbedaan yang mendasar antara perilaku in-role dengan perilaku *extra-role* adalah pada *reward*. Pada *in-role* biasanya dihubungkan dengan *reward* dan sanksi (hukuman), sedangkan *extra-role* biasanya terbebas dari *reward* dan perilaku yang dilakukan oleh individu tidak diorganisir dalam *reward* yang akan mereka terima. Tidak ada insentif tambahan yang diberikan ketika individu berperilaku ”*extra-role*”. Dibandingkan dengan perilaku *in-role* yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik. Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai ”anggota” organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan ”sesuatu yang lebih” kepada organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan direward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan ”nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 2001). Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan langsung atau secara eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Organ juga mencatat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis ”kepuasan berdasarkan kinerja” (Simanullang, 2001).

Quality of Work Life

Luthans (2006:569) mengatakan bahwa *Quality of work life* adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. *Quality of work life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan.

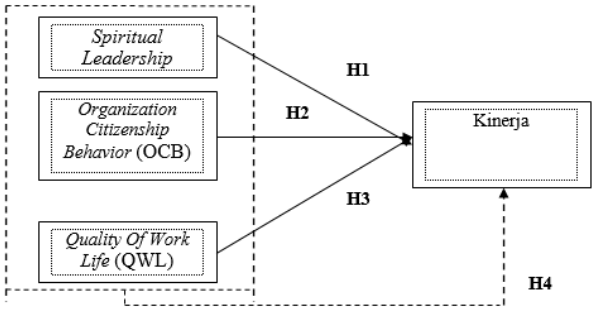
Menurut Anatan dan Ellitan (2007:74) *Quality of work life* adalah suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerjaan, dan organisasi yang memusatkan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional, disamping memberikan gagasan-gagasan partisipati dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan pembuatan keputusan.

Menurut Nedler dan Lawler, yang dikutip oleh Anatan dan Ellitan (2007:75) *Quality of work life* terdiri dari dua elemen utama, yaitu:

a. Adanya perhatian tentang dampak pekerjaan pada pekerja dan efektivitas organisasi.
b. Adanya gagasan partisipasi dalam pemecahan masalah organisasional dan pembuatan keputusan.

Gambar 1

Kerangka Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

H1: *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.
H2: *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.
H3: *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.
H4: *Spiritual Leadership*, *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Dan *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

Metode Penelitian

Objek dan Subjek Penelitian
Objek Penelitian
Objek penelitian ini adalah variabel *spiritual leadership*, *organization behavior citizenship*, dan *quality of work life* dan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

Subjek Penelitian
Subjek penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

Variabel Penelitian
Variabel dependent (terikat)
Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja.

Variabel Independent (bebas)
Variabel bebas adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *spiritual leadership*, *organization citizenship behavior* dan *quality of work life.*

TEKNIK ANALISIS

Analisis Deskriptif

Analisis desktiptif merupakan cara merumuskan data dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan dan menganalisis data sehingga dapat diketahui gambaran umum perusahaan yang sedang diteliti.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif atau statistik digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistik.

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variable yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas digunakan rumus Product Moment yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n\sum x^2 (\sum x)^2\} - \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, apakah instrument tersebut sudah baik atau belum, sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Dengan perkataan lain reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus koefisien alpha cronbach Sugiyono (2010:365).

$$r_i = \frac{k}{(k-1)}\left\{1 - \frac{\sum S_i^{\,2}}{S_t^{\,2}}\right\}$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Pengujian terhadap multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel yang bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dalam dideteksi dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflaction Factor*) dan tolerance (Santoso, 2001:206). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah :

1) Mempunyai nilai VIF disekitar angka1
2) Mempunyai angka toleransi mendekati 1
3) Besaran korelasi antara variabel independent

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mendasarkan pada distribusi residu (selisih hasil observasi dan model regresi linear berganda) guna mengetahui adanya gejala heteroskedastisitas atau tidak. Gejala heterokesdastisitas tidak mempengaruhi nilai koefisien dan konstanta yang dihasilkan analisi regresi linear, namun mampu menyebabkan membesarnya nilai t dan pada kondisi tertentu membuat variabel yang sebenarnya tidak penting menjadi terlihat penting secara statistik. Model regresi linear yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamat yang lain. Adanya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Sedangkan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut Santoso (2001:210).

1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tetentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linear, variabel dependen, variabel independen atau keduanya berdistribusi normal atau mendekati normal.

1. Jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas *spiritual leadership, organizatin citizenship behavior, dan quality of work life* terhadap variabel terikat pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen Kebumen dengan tingkat signifikansi α=0,05. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{bj}{Sbj}$$

Tabel IV-2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah
1	Laki-laki	30
2	Perempuan	20
	Total	**50**

Sumber: Data Primer diolah , 2021

Berdasarkan table IV-2 diatas, dapat dilihat bahwa seluruh responden dari penelitian yang di ambil adalah laki-laki berjumlah dan perempuan berjumlah dengan presentase 100%.

Tabel IV. 3
Klasifikasi responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah
1	SMA/Sederajat	19
2	D3	5
3	S1	18
4	S2	8
	Total	**50**

Sumber: Data Primer diolah , 2021

Berdasarkan tabel IV-3 di atas diketahui bahwa responden dengan pendidikan SMA/Sederajat 19 responden, dengan pendidikan D3 5 responden, dengan pendidikan S1 18 responden dan dengan pendidikan S2 8 responden.

Tabel IV. 4
Klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja

No	Keterangan	Jumlah
1	<5-10 tahun	6
2	11-30 tahun	43
3	>30 tahun	1
	Total	**50**

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-4 di atas diketahui bahwa responden dengan lama bekerja <5-10 tahun 6 responden, dengan lama bekerja 11-30 tahun 43 responden, dengan lama bekerja >30 tahun 1 responden.

Tabel IV. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah
1	30-35 tahun	1
2	36-40 tahun	2
3	41-50 tahun	25
4	>50 tahun	22
	Total	**50**

Sumber : Data primer diolah, 20

Dari tabel IV-5 diatas dapat diketahui informasi bahwa dari 50 respondem yang dijadikan sampel adalah responden yang berusia 30-35 tahun sebanyak 1, usia 36-40 tahun tahun sebanyak 2, usia 41-50 tahun sebanyak 25, dan yang berusia lebih dari >50 tahun sebanyak 22. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah usia antara 41-50 tahun.

Analisis Statistik
Uji Validitas

Tabel IV. 6
Uji Validitas Variabel *Spiritual Leadership*

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Spiritual Leadership	1	0,807	0,240	0	Valid
	2	0,881	0,240	0	Valid
	3	0,843	0,240	0	Valid
	4	0,818	0,240	0	Valid
	5	0,750	0,240	0	Valid
	6	0,784	0,240	0	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-6 diatas, hasil uji validitas menunjukan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,240) dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan variabel *spiritual leadership* dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel IV. 7
Uji Validitas Variabel *Organization Citizenship Behavior*

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Organizatin Cityzenship Behavior	1	0,736	0,24	0	Valid
	2	0,607	0,24	0	Valid
	3	0,814	0,24	0	Valid
	4	0,716	0,24	0	Valid
	5	0,671	0,24	0	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-7 diatas, hasil uji validitas menunjukan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,240) dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan variabel *organization citizenship behavior* dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel IV. 8
Uji Validitas Variabel Quality Of Work Life

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Quality Of Work Life	1	0,813	0,240	0	Valid
	2	0,718	0,240	0	Valid
	3	0,796	0,240	0	Valid
	4	0,740	0,240	0	Valid
	5	0,791	0,240	0	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-8 diatas, hasil uji validitas menunjukan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,240) dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan variabel *quality of work life* dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel IV. 9
Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Kinerja	1	0,487	0,240	0	Valid
	2	0,695	0,240	0	Valid
	3	0,528	0,240	0	Valid
	4	0,672	0,240	0	Valid
	5	0,697	0,240	0	Valid
	6	0,669	0,240	0	Valid
	7	0,809	0,240	0	Valid
	8	0,708	0,240	0	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-9 diatas, hasil uji validitas menunjukan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,240) dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan variabel kinerja dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel IV. 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r kritis	Cronbacth's alpha	Keterangan
Spiritual Leadership	0,6	0,898	Reliabel
Organization Citizenship Behavior	0,6	0,746	Reliabel
Quality Of Work Life	0,6	0,829	Reliabel
Kinerja	0,6	0,810	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari tabel IV-10 diatas, menunjukan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap 4 instrumen menunjukan hasil reliabel, karena masing-masing instrumen memiliki *cronbach'salph*a lebih dari 0,6. Dengan demikian interpretasi koefisien korelasi menunjukan hubungan yang kuat dengan tingkat interval koefisien > 0,60.

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinieritas

Tabel IV. 11
Hasil Uji Multikolinieritas

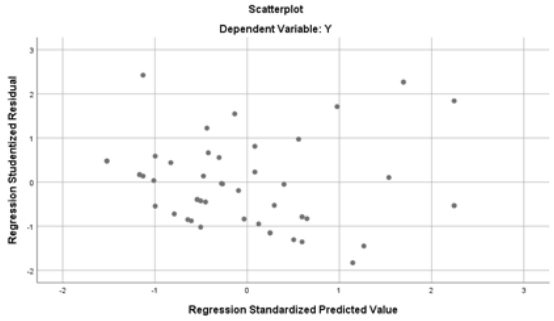
No	Model	Collinieritas Statistic	
		Tolerance	VIF
1	*Spiritual Leadership*	0,798	1,253
2	*Organization Citizenship Behavior*	0,868	1,153
3	*Quality Of Work Life*	0,889	1,124

Sumber: Data Primer diolah , 2021

Berdasarkan tabel IV-11, dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Dari data ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas, sehingga model dapat dipakai.

Uji Heterokedastiisitas

Gambar IV. 1
Hasil Uji Heterokedastisitas

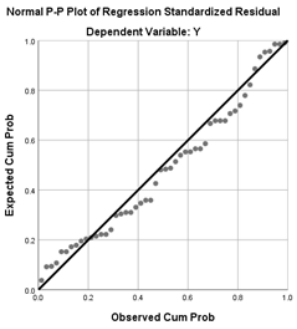


Sumber: Data Primer diolah , 2021

Berdasarkan gambar grafik heteroskedastisitas diatas menunjukan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar IV. 2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer diolah , 2021

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil tersebut menunjukkan nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi substruktural 1 dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel IV. 12
Hasil Uji Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,960	3,360		1,774	0,083
	Spiritual Leadership	0,258	0,118	0,272	2,186	0,034
	Organization Citizenship Behavior	0,539	0,168	0,383	3,205	0,002
	Quality Of Work Life	0,298	0,145	0,242	2,054	0,046

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2021

Y =5,960 + 0,258X_1 + 0,539X_2 + 0,298X_3 + e

Uji Hipotesis

1) Pengaruh antara variabel *spiritual leadership* dengan variabel kinerja
   Hasil uji t pada tabel IV-13 variabel *spiritual leadership* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.186 > t_{tabel} 1,677 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,034 < 0,05 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel *spiritual leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima.
2) Pengaruh antara variabel *organization citizenship behavior* dengan variabel kinerja
   Hasil uji t pada tabel IV-13 variabel *organization citizenship behavior* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,205 < t_{tabel} 1,677 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002>0,05 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel *organization citizenship behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan H_0 ditolak sedangkan H_2 diterima.
3) Pengaruh antara variabel *quality of work life* dengan kinerja.
   Hasil uji t pada tabel IV-13 variabel *quality of work life* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,054 > t_{tabel} 1,667 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,046 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *quality of work life* tidak pengaruh terhadap kinerja dan H_0 ditolak sedangkan H_3 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV. 14
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,685	3	37,895	11,560	.000[b]
	Residual	150,795	46	3,278		
	Total	264,480	49			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), *quality of work life, organization citizenship behavior, spiritual leadership*

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan data tabel IV-14, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,560 dengan tingkat signifikansi 0,000< 0,05 dan F_{hitung} sebesar 11,560 lebih besar dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa *spiritual leadership, organization citizenship behavior* dan *quality of work life* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Determinasi (Uji R)

Tabel IV. 15
Hasil Uji R

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656[a]	0,430	0,393	1,811

a. Predictors: (Constant),*quality of work life, organization citizenship behavior, spiritual leadership*

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah, 2021

Dalam penelitian ini menunjukan bahwa nilai R^2 adalah 0,393 sehingga variabel kinerja (*dependent*) yang dapat dijelaskan *spiritual leadership, organization citizenship behavior* dan *quality of work life* (*independent*) dalam penelitian ini sebesar 39,3%, sedangkan sebesar 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *spiritual leadership, organization citizenship behavior* dan *quality of work life* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasi kebijakan yang dirasakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja
   Pengujian pada hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja, berdasarkan hasil uji t menunjukan nilai koefisien beta pada hubungan *spiritual leadership* terhadap kinerja sebesar 0,272 dengan t_{hitung} sebesar 2,186 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,667 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,034 kurang dari 0,05 hal ini menjelaskan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, jadi H_1 diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ronald Tanuwijaya (2015), dengan judul *spiritual leadership* dan kepuasan kerja pada PT. Sari Pawita Pratama terhadap kinerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja.
2. Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* terhadap Kinerja
   Pengujian pada hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *organization citizenship behavior* terhadap kinerja, berdasarkan hasil uji t menunjukan nilai koefisien beta pada hubungan *organization citizenship* behavior terhadap kinerja sebesar 0,383 dengan t_{hitung} sebesar 3,205 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,667 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,002 kurang dari 0,05 hal ini menjelaskan bahwa *organization citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, jadi H2 diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dkk. (2020) dengan judul pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai 123 (studi survei pada pegawai Kementerian Agama Kota Bandung). Penelitian tersebut menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja
   Pengujian pada hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja, berdasarkan hasil uji t menunjukan nilai koefisien beta pada hubungan *quality of work life* terhadap kinerja sebesar 0,242 dengan t_{hitung} sebesar 2,054 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,667 dengan tingkat signifikasi

sebesar 0,045 kurang dari 0,05 hal ini menjelaskan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, jadi H_2 diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari dkk. (2014) dengan judul pengaruh kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja.

4. Pengaruh *Spiritual Leadership, Organization Citizenship Behavior* dan *Quality Of Work Life terhadap Kinerja*

   Berdasarkan analisis uji F atau simultan diperoleh sebesar 11,560 dengan tingkat signifikansi 0.000, karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,050, maka bisa dikatakan bahwa variabel *spiritual leadership* (X1), *organization citizenchip behavior* (X2), dan *quality of work life* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan atau bersama-sama. Pada hipotesis pertsms nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,393, artinya 39,3% variansi dari tabel dependent dapat dijelaskan oleh variansi variabel independent sebesar 39,3% sehingga koefisien variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 60,7%. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Kantor Kementeriaan Agama Kabupaten Kebumen.

   Pada hipotesis ke dua nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,393, artinya 39,3% variansi dari tabel dependent dapat dijelaskan oleh variansi variabel independent sebesar 39,3% sehingga koefisien variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 60,7%. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *organization citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Kantor Kementeriaan Agama Kabupaten Kebumen.

   Pada hipotesis ke tiga nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,393, artinya 39,3% variansi dari tabel dependent dapat dijelaskan oleh variansi variabel independent sebesar 39,3% sehingga koefisien variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 60,7%. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Kantor Kementeriaan Agama Kabupaten Kebumen.

Penutup dan Saran

Penelitian ini menguji *spiritual leadership, organization citizenship behavior* dan *quality of work life* terhadap kinerja. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan hasil pembahasan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. *Spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kebumen. Artinya peran *spiritual leadership* sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kebumen, dengan dibuktikannya hasil diatas menunjukan bahwa semakin baik spriritual leadership akan meningkatkan Kantor Kementerian Agama Kebumen.
2. *Organization citizhensip behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama kabupaten Kebumen. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil diatas. Artinya peran *organization citizenship behavior* sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama, dengan dibuktikannya hasil diatas menunjukan bahwa semakin baik *organization citizenship behavior* akan meningkatkan Kantor Kementerian Agama Kebumen.
3. *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawa Kantor Kementerian Agama Kebumen. Artinya peran *quality of work life* dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kebumen, dengan dibuktikannya hasil diatas menunjukan bahwa semakin baik *quality of work life* akan meningkatkan Kantor Kementerian Agama Kebumen.
4. *Spiritual leadership, organization citizenship behavior* dan *quality of work life* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kebumen. Artinya peran ketiga variabel dalam penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kebumen.

Referenasi

Arikunto, Suharsimin. 2002.

Arifin, Noor. 1999. *Aplikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul.Usahawan*, No. 10, hal 25-29.

Ashmos, D.P., & Dunchon. D. (2000). *"Spirituality at work a conceptualization and measure".* Journal of Management Inquiry Vol.9 No.2 pp. 133-45

Endah dkk. 2018. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroind8ustri*

Fry L,W S Vittuci & M. Cedillo, 2005, „ *Transforming the Army Through Spiritual Leadership", The Leadership Quarterly*, Hlm. 835-862.

Fry, L.W. (2003)." *Toward a theory of spiritual leadership". The Leadership Quartely.* Vol.64 No.6,mpp. 6834727.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*, Cetakan IV. Semarang :Badan Penerbitan Universitas Dipenogoro.

Gunawan, Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis.* Edisi 1. Yogyakarta : BPFE

Hadi, Syamsul. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*, cet. ke-2. Yogyakarta: Ekonisia.

Handoko, T.H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta*: BPFE.

Http://kebumen.kemenag.go.id/

KMA No 39 Tahun 2015

Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). *Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri, 7(2), 116-123.

Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). *Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior.* The Journal of Social Psychology, 135(3), 339–350.

PMA No. 28 Tahun 2013

Pratiwi, K., & Himam, F. (2014). *Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja.* Jurnal Psikologi Undip, 13(1), 42-49.

Purwoto, A. 2009. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. (2001). *A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theorie.* International Journal of Busines Insight. Vol. 55 No. 3 (241-302).

Sugiono. 2010. Statistika Untuk Penelitian. Bandung Alfa Beta.

Thayib., Christiananta, B., Sulasmi., S., dan Eliyana, A. 2013. *"Pengaruh Spiritual Leadership, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Dan Prestasi Kerja Social Worker",* Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam, Vol. 03, No. 01, Hal. 1-16.

Tobroni (2010). Spiritual Leadership The Probem Solver, Krisis Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam.

Walton, R. E. 1974. QWL indicators: *Prospects and problems. In Measuring the qualityof Working Life: A Symposium on Social Indicators of Working Life* (March, pp: 19-20) edited by A. H. G. Portigal. Ottawa.