

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN *ISLAMIC WORK ETHIC* TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Study pada YAPPI Sumba Barat Daya)**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Derajat Gelar S-2  
Program Studi Magister Manajemen**



**Disusun Oleh**

**ASTATAN ABDULRAHMAN**

**202220280211039**

**PROGRAM PASCASARJANA MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2023**

**PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP DAN ISLAMIC  
WORK ETHIC TERHADAP KINERJA GURU DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

**(Study pada YAPPI Sumba Barat Daya)**

Drajukan Oleh

**ASTATAN ABDULRAHMAN  
202220280211039**

Telah disetujui

Pada hari tanggal, Rabu 08 Mei 2024

Pembimbing Utama



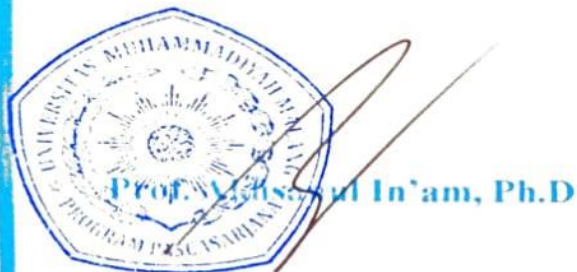
**Asse. Prof. Dr. Aniek Rumijati, MM**

Pembimbing Pendamping




**Asse. Prof. Dr. Mursidi, MM**

Direktur  
Program Pascasarjana



**Prof. M. Anisul In'am, Ph.D**

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen



**Asse. Prof. Dr. Aniek Rumijati, MM**

# TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**ASTATAN ABDULRAHMAN**  
**202220280211039**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada hari/tanggal, Rabu 08 Mei 2024

Dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
Memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Malang

## SUSUNAN DEWAN PENGUJI

**KETUA : Assc. Prof. Dr. Aniek Rumijati, MM**

**Sekretaris : Assc. Prof. Dr. Mursidi, MM**

**Penguji I : Assc. Prof. Dr. R. Iqbal Robi, M.M**

**Penguji II : Assc. Prof. Dr. Rizki Febriani, M.M**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : **ASTATAN ABDULRAHMAN**  
NIM : **202220280211039**  
Program Studi : **Magister Manajemen**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. TESIS dengan judul : **PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP DAN ISLAMIC WORK ETHIC TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Study pada YAPPI Sumba Barat Daya)** Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 11 Mei 2024  
Yang menyatakan



**ASTATAN ABDULRAHMAN**

**ASTATAN ABDULRAHMAN**

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN *ISLAMIC WORK ETHIC*  
TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Astatan Abdulrahman

[Astatanabulrahman1@gmail.com](mailto:Astatanabulrahman1@gmail.com)

Assc. Prof. Dr. Aniek Rumijati, MM (NIDN. 0719056301)

Assc. Prof. Dr. Mursidi, MM (NIDN. 0710115701)

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang  
Malang, Jawa Timur, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan *spiritual* dan etika kerja Islam terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Pendidikan dan Pengajaran Islam (YAPPI) Kabupaten Sumba Barat Daya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap pada yayasan yang berjumlah 200 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus dengan seluruh populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 200 orang guru yayasan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan persamaan Structural Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS) SEM-PLS dengan Software Smart PLS. Analisis Outer Model PLS-SEM terdiri dari Uji Validitas Konvergen, Uji Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas Komposit, sedangkan Inner Mode terdiri dari R-Square, dan Goodness of Fit, kemudian Analisis jalur, dan Uji Hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan *spiritual* dan etos kerja Islami tidak mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru. Keduanya mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan kepemimpinan *spiritual* dan etos kerja Islami juga secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui peningkatan komitmen organisasi.

Kata Kunci: *Pengaruh, Kepemimpinan Spiritual, Etos Kerja Islami, Kinerja Guru, Komitmen Organisasi*

**THE INFLUENCE OF SPIRITUAL LEADERSHIP AND *ISLAMIC WORK ETHIC* ON TEACHER PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE  
(Study pada YAPPI Sumba Barat Daya)**

Astatan Abdulrahman

[Astatanabdulrahman1@gmail.com](mailto:Astatanabdulrahman1@gmail.com)

Assc. Prof. Dr. Aniek Rumijati, MM (NIDN. 0719056301)

Assc. Prof. Dr. Mursidi, MM (NIDN. 0710115701)

Master of Management Study Program, Universitas of Muhammadiyah Malang  
Malang, East Java, Indonesia

**ABSTRACT**

This research aims to determine the influence of spiritual leadership and Islamic work ethics on teacher performance with organizational commitment. The location of this research was carried out at the Islamic Education and Teaching Foundation (YAPPI) Southwest Sumba Regency. The population in this study was all permanent teachers at the foundation, totaling 200 people. The sampling method used in this research is a saturated sample or census with the entire population used as the sample. So the sample in this study amounted to 200 foundation teachers. The data analysis technique in this research uses the Structural Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS) SEM-PLS equation with Smart PLS Software. PLS-SEM Outer Model Analysis consists of Convergent Validity Test, Discriminant Validity Test, and Composite Reliability, while the Inner Mode consists of R-Square, and Goodness of Fit, then Path analysis, and Hypothesis Testing. The findings from this research are that spiritual leadership and Islamic work ethics do not have a direct significant influence on teacher performance. Both have a positive and significant influence on organizational commitment. Organizational commitment has a positive and significant influence on teacher performance. Meanwhile, spiritual leadership and Islamic work ethics also indirectly have a positive and significant effect on teacher performance through increasing organizational commitment.

Keywords: *Influence, Spiritual Leadership, Islamic Work Ethics, Teacher Performance, Organizational Commitment*

## KATA PENGANTAR

**Bismillahi Wabihamdih**

**Assalamuálaikum Wr. Wb.**

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa Allah *Azza Wajalla* atas rahmat dan inayah-Nya sehingga masih diberikan kesehatan dan umur yang panjang. Shalawat teriring Salam atas junjungan alam Nabi besar kita Muhammad SAW. Semoga kita termasuk umatnya yang mendapatkan syafaat dan berjumpa dengan Rasulullah dikahirat kelak. Aamiinn.

Selama proses penyusunan Tesis ini, Penulis menyadari banyak keterbatasan dari Penulis sendiri, terbatasnya Wawasan, ilmu dan kemampuan berbagai hal. Namun dengan niat, usaha, Doa dan ikhtiar serta banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada Penulis, sehingga mampu menyelesaikan Tesis ini sebagai tugas akhir mahasiswa. Sebagai ungkapan Syukur dan kerendahan hati yang dalam, pada kesempatan ini Penulis ingin mengucapkan terimakasih dan rasa hormat kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, SE., M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Akhsanul Inám, Ph.D., selaku Direktur Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Assc. Prof. Dr. Aniek Rumijati, MM., selaku Ketua Jurusan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang, serta selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan arahan dan petunjuk yang sangat bermanfaat dalam penyelesaian Tesis ini. Penulis bersyukur bisa mendapat dosen pembimbing sebaik beliau dan telah memberikan kesempatan bagi Penulis untuk menjadi Asisten beliau selama ini,
4. Assc. Prof. Dr. Mursidi, MM., selaku dosen pendamping yang telah meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberikan petunjuk yang bermanfaat dalam penyusunan Tesis ini. Penulis juga bersyukur bisa mendapatkan dosen pendamping sebaik, dan sepengalaman hidup seperti beliau,

5. Terima kasih kepada seluruh Bapak/Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan,
6. Terima kasih juga kami sampaikan kepada Ketua Yayasan Pendidikan dan Pengajaran Islam, serta seluruh Kepala Madrasah, Kepala SDI, dan Kepala RA yang beradan dibawah naungan YAPPI Kabupaten Sumba Barat Daya. Yang telah memberikan izin dan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian untuk penyelesaian Tesis ini.
7. Kemudian yang paling spesial, ucapan terimakasih tak terhingga dengan penuh rasa cinta dan sayang kepada kedua orang tua Penulis, Ayahanda Abdulrahman Ali dan Ibunda Sitti Khadijah. Mereka yang telah membesarkan, merawat, mendidik dan menyayangi Penulis dari kecil hingga sekarang. Terutama kepada ibunda Sitti Khadijah yang telah berjuang menjadi TKW, guna Penulis bisa meraih cita-cita.
8. Terima kasih yang paling special dan istimewa kepada Istri tercinta Hajarin, S.Pd, atas dukungan dan cintamu selama ini dalam perjalanan menuju S2. Penulis sangat bersyukur memilikimu sebagai istri yang selalu mendukung dan memberikan motivasi dalam setiap langkah Penulis. Terima kasih atas segala Doa, perhatian, dan cintamu yang selalu membuat Penulis semangat. Penulis berjanji akan terus bekerja keras dan mempersembahkan yang terbaik untukmu dan anak-anak kita.
9. Begitu juga kepada Anak-anakku Ainan Athiaturrahman dan Afkar Izadin, gelar ini Ayah persembahkan buat kalian, yang setia menunggu dan merindukan ayah, ketika kalian di tinggal untuk menyelesaikan kuliah S2 ini.
10. Wabil husus kepada Seluruh Dewan Guru, Ustad dan Ustazah MAS Al-Falah Tambolaka, yang telah berjuang dan berusaha dalam menyelesaikan KBM di Madrasah.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan Penulis angkatan 2022 genap MM-UMM yang selalu mendukung dalam perjuangan menyelesaikan tugas akhir. Terkhusus kepada Group WA Keluarga Berencana (Cahyo, Rafi, Dhiva, Ali, Devi, Al Akbar, dan Alvi). Yang bersama dalam keluarga dan Gila bersama.



12. Berbagai pihak lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat saya, sekali lagi terima kasih

Kepada mereka semua, hanya ucapan terimakasih dan doá tulus yang dapat Penulis persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada Penulis, tercatat dengan sebagai amal ibadah kebaikan yang tiada ternilai yang hanya Allah SWT yang mampu membalas semuanya, aamiinn Allahumma amin.

Akhirnya dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, penulis persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat Penulis harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Pesan penulis kepada pembaca, *Engkau mengharapkan kesuksesan, namun tidak menempuh jalan kesuksesan itu. Ketahuilah, sesungguhnya kapal itu tidak mungkin berlayar diatas daratan.* Sekian dan terimakasih.

*Wassalamuálaikum Wr. Wb.*

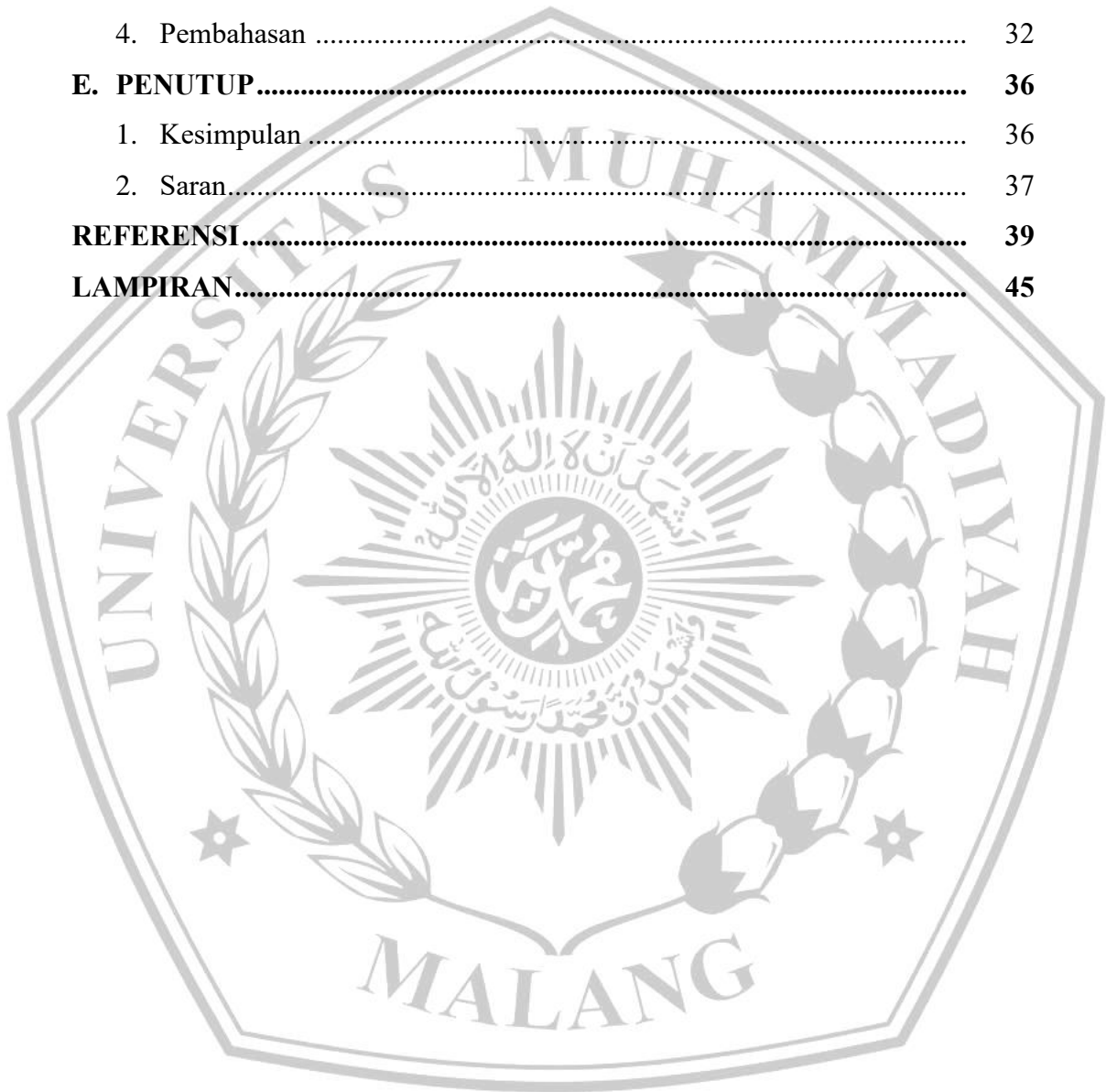
Malang, 06 Mei 2024

**Astatan Abdulrahman**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTACK.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>A. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1. Latar Belakang .....	1
2. Rumusan Masalah .....	5
3. Tujuan Penelitian.....	5
4. Manfaat Penelitian .....	6
<b>B. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
1. Penelitian Terdahulu.....	6
2. Tinjauan Teori .....	8
3. Kerangka Teori.....	12
4. Hipotesis.....	12
<b>C. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>15</b>
1. Lokasi Penelitian .....	15
2. Jenis Penelitian.....	15
3. Populasi dan Sampel .....	15
4. Definisi Operasional.....	15
5. Jenis dan Sumber Daya .....	17
6. Teknik Pengumpulan Data .....	18
7. Teknik Pengukuran Data .....	18

8. Teknik Analisis Data .....	18
<b>D. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>21</b>
1. Karakteristik Respon .....	21
2. Hasil Rentang Skala .....	23
3. Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS) .....	24
4. Pembahasan .....	32
<b>E. PENUTUP .....</b>	<b>36</b>
1. Kesimpulan .....	36
2. Saran .....	37
<b>REFERENSI .....</b>	<b>39</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>45</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1: Porsentase absen guru setiap sekolah .....	4
Tabel 2: Penelitian Terdahulu.....	6
Tabel 3. Definisi Operasional.....	16
Tabel 4: Skala Likert .....	21
Tabel 5 Data Jawaban Responden yang Terkumpul.....	22
Tabel 6 Karakteristik Responden .....	24
Tabel 7 Ringkasan Hasil Rentang Skala .....	25
Tabel 8 Hasil <i>Outer Loading</i> Lengkap.....	26
Tabel 9 Nilai <i>Average variance extracted (AVE)</i> .....	27
Tabel 10 Nilai <i>Fornell-Larcker criterion</i> .....	27
Tabel 11 Nilai <i>Heterotrait-Monotriat Ratio of Correlations</i> .....	27
Tabel 12 Nilai <i>Cronbach's alpha</i> dan <i>Composite reliability</i> .....	28
Tabel 13 Nilai <i>R-Square (R<sup>2</sup>)</i> .....	28
Tabel 14 Hasil Hipotesis <i>Direct Effect</i> .....	30
Tabel 15 Hasil Hipotesis <i>Specific Indirect Effect</i> .....	31

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	12
Gambar 2 Bootstrapping Direct dan Indirect Effect .....	30



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian Tesis .....	46
Lampiran 3 Distribusi Jawaban Responden .....	52
Lampiran 4 Hasil Lengkap Rentang Skala .....	68
Lampiran 5 Output Analisis PLS-SEM .....	70



## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun institusi (Susan 2019). Faktor keberhasilan suatu perusahaan dan organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan (Wahyuni and Senen 2016). Menurut Simanjuntak (2020) menyatakan kinerja adalah hasil suatu pekerjaan yang telah terjadi.

Begitupun dalam faktor pendidikan, keberhasilan pendidikan dipengaruhi oleh Guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru merupakan faktor penting yang tidak dipisahkan pada sistem pembelajaran (Arif 2013). Kinerja guru merupakan hasil, kemajuan dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan latihan terhadap peserta didik, serta komitmennya dalam melaksanakan tugas (Lailatussaadah 2015). Menurut penelitian Sodiq (2018) kinerja dapat dipengaruhi oleh *islamic work ethic*, artinya apabila karyawan menerapkan etika kerja Islam dalam setiap pekerjaannya maka kualitas dari kinerja karyawan akan semakin meningkat.

*Spiritual leadership* adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual. Menurut Ludeman and Hendricks (2003), *spiritual leadership* adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi, dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang, dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya sehingga memunculkan sikap seperti saling menghargai, saling menghormati, kejujuran, serta sikap saling membantu satu sama lain. Hasil penelitian Rachmat (2019) menunjukkan *spiritual leadership* adalah faktor penting untuk menentukan keberhasilan dan kegagalan kinerja. Hasil penelitian (Kakiay 2018) menyatakan bahwa *spiritual leadership* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Shofwa (2013); Sidik (2017); Gunawan and Adha (2021); dan Darling-Hammond

(2017) menyatakan *spiritual leadership* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

*Islam Work Ethic* (IWE) merupakan sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur (Toto 2002). Menurut Aldulaimi (2016) IWE merupakan keunggulan kompetitif bagi negara manapun tidak terletak pada potensi materialnya, keunggulan kompetitif terletak pada etika dan nilai-nilai yang dimiliki bangsa ini. Menurut Desky (2014); Shafique et al. (2015); Khotijah and Helmy (2021); dan Maksum and Fikriah (2020) menjelaskan bahwa *Islamic Work Ethic* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan menurut Sodiq (2018) tidak memberikan pengaruh atau tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dikarenakan adanya riset gap dari berbagai penelitian terdahulu tentang *spiritual leadership* terhadap kinerja guru dan *Islamic work ethic* terhadap kinerja guru, maka peneliti mengadakan penelitian dengan menambahkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Komitmen organisasi telah menjadi sebuah bahasan pada berbagai literatur seperti literatur sektor publik, seperti literatur pendidikan, teologi, kesehatan, perhotelan, dan sosial (Bowen, Ledford Jr, and Nathan 2009). Robbins and Judge (2015) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis and Jackson (2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Di lain pihak, WeiBo, Kaur, and Jun (2010) menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja). Menurut penelitian Avinash and Prasetyo (2020) menyatakan bahwa Hasil penelitian pertama menunjukkan bahwa *Spiritual leadership* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dan hasil dari riset



Novianti and Gunawan (2010) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *Islamic work ethic* terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pada penelitian lain, menurut Nadapdap (2017); Akbar, Musadieg, and Mukzam (2017); Zein and Hadijah (2018a) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mempunyai dampak positif dan berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga pada penelitian komitmen organisasi digunakan sebagai variabel mediasi pada pengaruh *spiritual leadership* dan *islamic work ethic* berpengaruh terhadap kinerja.

Penerapan kinerja guru dalam suatu organisasi menjadi pedoman bagi guru, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Salah satu kunci keberhasilan adalah terletak pada bagaimana seorang pemimpin dalam melakukan pendekatan, pengawasan, bimbingan dengan bawahan melalui *spiritual* yang dilakukan terus menerus. Karena dilakukan secara terus menerus maka hasil dari kinerja tersebut membuat hasil nyata yang terlihat dimasa yang akan datang.

Yayasan Pendidikan dan Pengajaran Islam (YAPPI) Sumba Barat Daya merupakan yayasan islam yang berada di kabupaten sumba barat daya. Yayasan ini juga mempunyai satuan pendidikan mulai dari tingkat RA (Raudatul Athfal) sampai pada jenjang Madrasah Aliyah, diantaranya terdiri dari 2 RA, 1 madrasah ibtidaiyah, 2 madrasah tsanawiyah, dan 2 madrasah aliyah. Berdasarkan survei peneliti menemukan adanya indikasi kurang maksimal dalam hal *spiritual leadership*, *islamic work ethic* dan kinerja guru ini ditandai dengan menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian guru khususnya dalam melaksanakan proses pembelajaran yang sudah menjadi ketentuan Yayasan. Selain itu, kurang efektifnya Pendekatan *spiritual* melalui pengawasan dari pihak yayasan, hal ini terlihat dari sebagian guru yang terkesan kurang termotivasi dalam bekerja dikarenakan belum terlalu mendalami dan menerapkan ajaran agama Islam khususnya dari al-Qurán dan hadits. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan, peneliti menemukan masih ada guru yang sering terlambat dan jarang masuk sekolah serta terlambat masuk kelas.

**Tabel 1: Porsentase absen guru setiap sekolah**

No	Nama Madrasah	Jumlah Guru	Penilaian		
			Hadir	Disiplin	Terlambat
1	MAS Al-Falah TMC	30 orang	55 %	25 %	60 %
2	MAS Al-Hidayah Kodi	29 orang	60%	30%	50%
3	MTsS Al-Falah TMC	30 orang	50%	30%	60%
4	MtsS Al-Hidayah Kodi	29 orang	50%	40%	50%
5	MIS Al-Falah Loura	25 orang	60%	60%	50%
6	SD Islam Pero	22 orang	55 %	25 %	60 %
7	RA Al-Falah Waitabula	10 orang	60%	30%	50%
8	RA Asy-Syams	9 orang	50%	30%	60%
	<b>Jumlah</b>	<b>181</b>			

Sumber: Data Primer 2022/2023 diolah

Berdasarkan tabel diatas selama selama tahun pelajaran 2022-2023 terdapat prosentase yang sangat kurang apabila dilihat dari tingkat kehadiran, kedisiplinan, serta keterlambatan guru. Dari hasil wawancara dengan beberapa guru serta Ketua yayasan, peneliti menemukan permasalahan yang terjadi bahwa kurangnya komitmen organisasi pada para guru sejak awal direkrut oleh yayasan. Dampak dari komitmen organisasi ini sangat penting bagi para guru untuk menghasilkan kinerja dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Dalam hal ini tentunya akan membuat tingkat kehadiran, kedisiplinan akan menurun dan akan menimbulkan permasalahan baru didalam satuan pendidikan tersebut. Disisi lain peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mengawasi, mengontrol dan membimbing kepada guru-guru dalam menjalankan tugas yang sudah ditentukan, guna menjalankan sifat seorang *spiritual leadership* dan etika kerja islami di madrasah.

Komitmen organisasi pada penelitian ini digunakan sebagai variabel mediasi atau intervening pada pengaruh *spiritual leadership dan islamic work ethic* terhadap kinerja guru. Untuk itu judul penelitian ini adalah “**Pengaruh Spiritual Leadership Dan Islam Work Ethic Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**” (Study pada YAPPI Sumba Barat Daya)

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah *Islam work ethic* berpengaruh terhadap kinerja guru?
3. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
4. Apakah *Islam work ethic* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
5. Apakah Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru?
6. Apakah *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah *Islamic work ethic* berpengaruh terhadap kinerja guru dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening?

## 3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja guru.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Islam work ethic* terhadap kinerja guru.
3. Untuk menganalisis dan menguji peran *Islam work ethic* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Islam work ethic* terhadap Komitmen Organisasi
5. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja guru
6. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

- Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Islam work ethic terhadap kinerja guru dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening

#### 4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- Manfaat teoritis, yaitu memberikan kontribusi dalam pengembangan teori tentang pengaruh *spiritual leadership dan Islam work ethic* terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening
- Manfaat praktis, yaitu memberikan rekomendasi kepada pihak-pihak terkait, untuk dijadikan bahan informasi pada madrasah-madrasah dibawah yayasan, khususnya tentang *spiritual leadership*, etika kerja islam dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja guru.

### B. KAJIAN PUSTAKA

#### 1. Penelitian Terdahulu

Penelitian Gunawan and Adha (2021), Ali (2015) memiliki persamaan bahwa *spiritual leadership dan islamic work ethic* memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Variabel *spiritual leadership* merupakan variabel yang paling dominan daripada yang lainnya, hal tersebut dapat dibuktikan adanya pengaruh yang kuat antara *spiritual leadership* pada kinerja guru.

Namun pada penelitian Kakiay (2018) dan Sodiq (2018) terdapat perbedaan pada hasil penelitiannya yang mengatakan bahwa dalam kinerja guru tidak dapat dipengaruhi oleh *spiritual leadership* dan islamic work ethic.

**Tabel 2: Penelitian Terdahulu**

NO	Nama	Variabel	Hasil Penelitian
1	Sureskiarti (2015)	Kinerja perawat, <i>spiritual leadership</i>	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh <i>spiritual leadership</i> terhadap Kinerja kerja perawat
2	Osman-Gani, Hashim, and Ismail (2013)	Religiosity, Spirituality, Employee performance	Analisis SEM menunjukkan bahwa religiusitas dan spiritualitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Kondisi <i>spiritual</i> yang lebih baik meningkatkan kinerja. Agama Berfungsi sebagai variabel moderasi dalam prestasi kerja karyawan.

3	Budiansyah and Abdurrahman (2020)	Kinerja Guru Kepemimpinan Spiritual, Etika Kerja dalam Perspektif Islam, Kinerja Guru	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Kepemimpinan <i>Spiritual</i> dan Etika Kerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Guru pada pondok pesantren Al-Basyariyah Bandung
4	Putro (2018)	Islamic Work Ethics; Attitude Toward Organizational Change; Organizational Commitment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etika kerja Islami, komitmen organisasi, dan sikap pada perubahan organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.</li> <li>• Sementara itu komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada sikap terhadap perubahan organisasi</li> </ul>
5	Ali, Matin, and Fuad (2019)	Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat pengaruh positif secara langsung dalam etika kerja Islam terhadap kinerja.</li> <li>• Terdapat pengaruh positif secara langsung dalam komitmen organisasi terhadap kinerja.</li> <li>• Terdapat pengaruh positif secara langsung dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi</li> </ul>
6	Fatonah and Helmy (2021)	Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, Etika Kerja dalam Islam dan Kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etika kerja dalam islam secara parsial mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja.</li> <li>• Perilaku kerja inovatif budaya organisasi, dan etika kerja dalam islam secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja</li> </ul>
7	Maksum and Fikriah (2020)	Kepemimpinan islami, Etika kerja islami dan Kinerja karyawan	Kepemimpinan islami dan etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8	Wardhani (2021)	<i>Spiritual leadership</i> , kinerja karyawan	<i>Spiritual leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	(Wahyuni 2022)	Etika kerja islami; komitmen organisasi	Etika kerja islami secara persial berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi

10	(Jufrizen et al. 2019b)	<i>Organizational Commitment, Spiritual Survival, Workplace Spirituality, Spiritual Leadership</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Spiritual Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap spiritual survival, Workplace Spirituality berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dosen,</li> <li>• <i>Spiritual Survival</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan.</li> <li>• Spiritualitas Tempat Kerja dan kelangsungan hidup <i>spiritual</i> berperan sebagai mediator</li> </ul>
----	-------------------------	--	---

## 2. Tinjauan Teori

### a. Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya Menurut Mangkunegara (2011). Sedangkan menurut Kasmir and SE (2016); Sutrisno (2011); Agustini (2011); dan Moehariono and Si (2012) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugastanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Guru memiliki tanggungjawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: guru sebagai Pengajar, guru sebagai Pembimbing, dan guru sebagai Administrator kelas (Suryadi, 2022). Indikator kinerja guru menurut Uno and Nina Lamatenggo (2022); 1) Merencanakan Pembelajaran: sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan baik, efektif dan efisien. 2) Melaksanakan Pembelajaran: Tahapan-tahapan kegiatan pembelajaran meliputi kegiatan awal, kegiatan inti dan kegiatan penutup. 3) Melakukan Evaluasi

Pembelajaran: Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Aspek yang mempengaruhi kinerja guru menurut Andrew and Fullan (2012);

1) Motivasi dan komitmen: Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen guru terhadap tugas mereka, sementara komitmen yang kuat dapat mempertahankan motivasi mereka dalam menghadapi tantangan dan kesulitan. 2) Kepemimpinan: arahan, motivasi, dan bimbingan kepada orang lain, serta mengkoordinasikan upaya mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan. 3) Lingkungan kerja: Ini mencakup semua elemen dan faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seorang guru di sekolah atau institusi pendidikan. 4) Sarana dan prasarana: Sarana dan prasarana pendidikan yang memadai dapat menciptakan kinerja guru yang sangat meningkat.

#### **b. *Spiritual Leadership***

Spiritualitas dijelaskan dan dimasukkan dalam berbagai konsep dan nilai-nilai seperti: transdental, keseimbangan, kesucian, mencintai dan mementingkan kepentingan orang lain, makna dalam hidup, hidup yang selaras dengan alam semesta, dan kesadaran ada sesuatu atau seseorang yang lebih dari diri sendiri (Tuhan atau energi) yang menyediakan energi dan kebijaksanaan yang melampaui aspek materi kehidupan (Osman-Gani, Hashim, and Ismail 2013). *Spiritual Leadership* adalah nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan memotivasi intrinsik diri seseorang dan orang lain sehingga mereka memiliki rasa kesejahteraan *spiritual* (*Spiritual well-being*) melalui calling dan membership (Fry 2003).

Menurut Irawaty and al (2020), *Spiritual Leadership* atau kepemimpinan *spiritual* memiliki beberapa aspek atau dimensi, diantaranya; 1) Visi (*Vision*): Visi adalah visi yang bagus akan mencapai sebuah tujuan yang bagus pula. 2) *Altruistic Love*: lebih mementingkan kepentingan orang banyak dibandingkan kepentingan sendiri. 3) Faith/Hope: keyakinan bahwa orang lain tempat kita bergantung akan memenuhi harapan-harapan kita.

Indikator dari *spiritual leadership* Menurut Tobroni and Teologis (2005); 1) *True Honesty*: Rahasia sukses seorang pemimpin yang besar dalam mengemban misinya adalah memegang teguh kejujuran. 2) *The Hated of Formality* (Membenci Formalitas): Bagi seorang spiritualitas, formalitas tanpa isi bagaikan pepesan kosong. 3) *Little talk, Hard Work, and Relax* (Sedikit Bicara, Banyak Kerja, dan Santai): pemimpin yang bekerja secara efektif dan efisien serta melakukannya terus-menerus. 4) *Arousing the Best for Our Self and Other* (Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain): berusaha mengenali diri sendiri dan orang lain dengan sangat baik yang mencakup potensi dan karakteristik yang dimiliki. 5) *Beloved Leaders* (Pemimpin yang dicintai): Pemimpin *spiritual* berprinsip bahwa cinta dan kasih sayang adalah ruh dari sebuah organisasi sehingga mampu mempengaruhi dalam memberdayakan kinerja lembaga.

### c. Islam Work Ethic

Islam Work Ethic (IWE) merupakan ekspektasi Islam terhadap perilaku seseorang dalam bekerja yang meliputi usaha, dedikasi, kerjasama, tanggung jawab, relasi sosial dan kreativitas (Hayati and Caniago 2012). Menurut Tasmara (2002); Asifudin (2004); dan (Musa 2016) menerangkan bahwa Etika Kerja Islami merupakan suatu konsep yang mengacu pada prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai yang terkandung dalam agama Islam yang berlaku dalam konteks dunia kerja.

Aspek-aspek *Islamic Work Ethic* menurut Aldulaimi (2016); 1) Karyawan harus memenuhi pekerjaan mereka untuk mencari ridha Allah SWT. 2) Menjadi khalifah Allah di muka bumi ini. 3) Muslim harus melakukan tugasnya sebagai kewajiban agama serta mengimplementasikan semua kewajiban ritual. 4) Pahala motivasi tidak hanya terkait dengan pahala duniawi tetapi juga di akhirat. 5) Mematuhi ketekunan dan efisiensi serta keadilan dalam melestarikan kepentingan umum. 6) Hubungan atasan dan bawahan didasarkan pada nilai manusia yang berada di luar ras, warna kulit, bahasa dan warisa.

Indikator dari *Islamic Work Ethic* menurut Ali (2015); 1) Usaha (*Effort*): *Seseorang tidak dapat memiliki apapun kecuali apa yang ia perjuangkan*”



(18:23). 2) Dedikasi dalam bekerja; 3) Persaingan (*Competition*): *Biarkan pesaing bersaing* (Q.S 83:26). 4) Keadilan dan kebaikan dalam bekerja; 5) Transparansi (*Transparency*): Nabi Muhammad bersabda, “*Mereka yang menyatakan hal-hal sejujurnya tidak saling menghancurkan satu sama lain*”; 6) Kreatifitas; 7) Menjunjung tinggi niat dalam bekerja; 8) Bekerja keras dan tanggung jawab

#### **d. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah suatu keinginan atau sikap kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, atau sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan pada organisasi dan tidak akan meninggalkannya (Robbins and Judge 2015). Menurut Indra (2010); Adio and Popoola (2010); Ahmad et al. (2010); dan Arora and Rangnekar (2015) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan keadaan seorang karyawan untuk kepada memihak organisasi tertentu serta memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya.

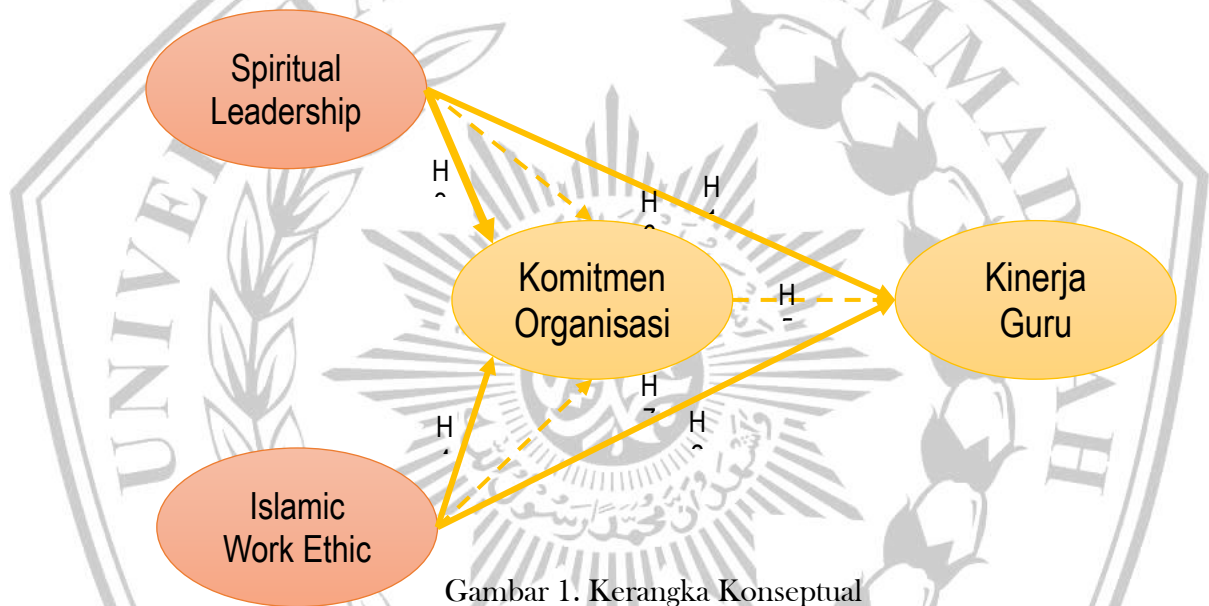
Menurut Meyer and Allen (1984), ada tiga dimensi komitmen organisasi. Menurut Zurnali and Nadeak (2010) mendefinisikan masing-masing dimensi komitmen organisasi tersebut sebagai berikut: 1) Komitmen afektif (*affective commitment*): perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial. 2) Komitmen kontinyu (*Continuance commitment*): perasaan berat untuk meninggalkan organisasi. 3) Komitmen normatif (*normative commitment*): perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Syafari, Ninin, and Abidin (2020); 1) Ciri pribadi kinerja: Ciri pribadi kinerja dapat mempengaruhi sejauh mana karyawan merasa terikat dan berkomitmen pada organisasi. 2) Karakteristik individual: Faktor ini mencakup umur, masa kerja, kepuasan karir, dan intensitas untuk meninggalkan organisasi. 3) Kompetensi: Faktor ini mencakup tingkat keahlian dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. 4) Kepuasan kerja: Faktor ini mencakup tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.

5) Komitmen afektif: Faktor ini mencakup perasaan positif dan ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi.

### 3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai hubungan antara independent variabel atau variabel bebas (*Spiritual Leadership, Islam Work Ethic*) terhadap dependent variabel terikat (Kinerja Guru) serta dengan menggunakan variabel intervening (Komitmen Organisasi).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### 4. Hipotesis

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Dengan adanya leader yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam memimpin guru-guru yang berada di madrasah, maka akan memberikan kontribusi melalui peningkatan kinerja (Astuti and Danial 2019). Kepemimpinan spiritual yang memiliki dimensi kecerdasan spiritual dan harapan arti, transendensi, kebenaran ketentraman, inner directedness dapat berpengaruh terhadap kinerja (Amram 2009).

Hasil penelitian Gunawan and Adha (2021); dan Sureskiarti (2015) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja Guru.

**H1 : *Spiritual Leadership* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru**

- b. Etika kerja yang baik yang dimiliki oleh Guru pada satuan pendidikan maupun di suatu lembaga pendidikan akan membuahkan efektifitas dalam bekerja, tanggung jawab, dan keinginan untuk melakukan inovasi dalam pekerjaannya (Djafri 2017), sehingga dalam skala global akan meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian Djafri (2017) dan Hayati and Caniago (2012) menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Islamic work ethic* berpengaruh terhadap kinerja guru.

**H2 : *Islamic Work Ethic* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru**

- c. Nilai-nilai spiritual dalam organisasi menimbulkan efektifitas ditempat kerja, dan kepuasan yang diperoleh terkait dengan pemenuhan kebutuhan spiritual di tempat kerja akan berdampak positif bagi Komitmen Organisasi dan mental serta dapat dijadikan sebagai dasar penerapan kepemimpinan spiritual (Fry, Vitucci, and Cedillo 2005).

Hasil Penelitian Jufrizen et al. (2019a); dan Churaez (2020) menyimpulkan bahwa hasil penelitian antara variabel *spiritual leadership* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

**H3 : *Spiritual Leadership* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi**

- d. Etika kerja islami merupakan segala bentuk tindakan yang berlandaskan Al-Quran dan Al-Hadist, prinsip tersebut memunculkan sikap loyal atau kecintaan pada suatu organisasi tempat dimana seorang Muslim bekerja, karena seseorang tersebut akan merasa memiliki kewajiban untuk bersikap loyal

terhadap organisasi yang senantiasa melaksanakan tindakan berdasarkan QS. Al-Imran: 31-32

Hasil penelitian Andaresta (2021); Wahyun (2023); dan Adab and Rokhman (2015) menyimpulkan bahwa Etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

**H4 : *Islamic Work Ethic* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi**

- e. Penelitian Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya

Dalam penelitian Akbar, Musadieq, and Mukzam (2017); Nadapdap (2017); Ruyani, Ratnasari, and Susanti (2021); dan Wasito (2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang sangat signifikan antara Komitmen organisasi terhadap Kinerja sehingga dapat diambil sebuah kesimpulan berupa hipotesis ketujuh sebagai berikut :

**H5 : Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru**

- f. Penelitian Ina Ratnamiasih (2022); Avinash (2020); Djaelani, Sanusi, and Triatmanto (2021) dan Utami (2022) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

**H6 : *Spiritual Leadership* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi**

- g. Penelitian Putro (2018) dan Ali, Matin, and Fuad (2019) yang menyatakan bahwa *Islamic Work Ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

**H7 : *Islamic Work Ethic* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru melalui komitmen Organisasi**

## C. METODE PENELITIAN

### 1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Pendidikan dan Pengajaran Islam (YAPPI) Kabupaten Sumba Barat daya. Waktu penelitian dilaksanakan pada Agustus-September 2023

### 2. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu dilakukan dengan penetapan teori terlebih dahulu kemudian disusun menjadi hipotesis penelitian yang selanjutnya dilakukan analisa dan pengukuran terhadap definisi operasional variabel dari yang telah ditetapkan dalam penelitian (Sugiyono 2013). Sedangkan jenis dalam penelitian ini adalah *Explanatory research* yakni menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) terhadap variabel penelitian dengan penarikan hipotesis dan data yang digunakan adalah data yang sama (Singarimbun and Effendi 1989).

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah objek yang memiliki kuantitas dan persyaratan tertentu yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan penelitian untuk ditarik kesimpulan, dianalisis dan diperhitungkan kembali (Sugiyono 2013). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap pada yayasan yang berjumlah 200 orang.

#### b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi sebagai bentuk perwakilan (Sugiyono 2013). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus dengan keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 200 orang guru yayasan.

#### 4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan batasan dan untuk memudahkan pemahaman terhadap variabel yang diidentifikasi. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 3. Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Spiritual Leadership</i> (X1)	<i>Spiritual leadership</i> adalah sebuah kepemimpinan yang menekankan nilai spiritualitas pada aktivitas kepemimpinannya (Puspitasari 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kejujuran Sejati</li> <li>• Membenci Formalitas (Religi)</li> <li>• Sedikit Bicara, Banyak Kerja, dan Santai</li> <li>• Motivator untuk diri sendiri dan orang lain</li> <li>• Pemimpin yang dicintai (Blackaby and Blackaby 2011)</li> </ul>
<i>Islamic Work Ethic</i> (X2)	<i>Islamic Work Ethic</i> adalah nilai etika kerja yang didasarkan kepada Al-Qur'an dan Hadits untuk mencari ridha Allah SWT (Rachman 2018).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dedikasi dalam bekerja</li> <li>• Keadilan dan kebaikan dalam bekerja</li> <li>• Kreatifitas</li> <li>• Menjunjung tinggi niat dalam bekerja</li> <li>• Bekerja keras dan tanggung jawab (Musoli and Yamini 2020)</li> </ul>
Komitmen Organisasi (Z) (Robbins and Judge 2011)	Komitmen organisasi adalah keadaan seorang karyawan untuk memihak kepada organisasi tertentu dalam mencapai tujuan- tujuan yang di inginkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasrat untuk terikat dalam organisasi (<i>affective commitment</i>)               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Merasa nyaman didalam organisasi</li> <li>b. Memiliki keluarga baru</li> </ol> </li> </ol>

	<p>c. Masalah di organisasi menjadi masalah bersama</p> <p>2. Bertahan atas dasar untung rugi yang dikorbankan (<i>continuance commitment</i>)</p> <p>a. Berkeinginan tetap tinggal</p> <p>b. Merasa berat jika meninggalkan</p> <p>c. Sangat sulit mendapat pekerjaan jika saya keluar</p> <p>3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi (<i>normative commitment</i>)</p> <p>a. Sadar bahwa komitmen hal yang harus dilakukan</p> <p>b. Memiliki tanggung jawab jika keluar</p> <p>c. Berkeinginan menghabiskan sisa karir di organisasi</p> <p>(Frimayasa and Lawu 2020)</p>
Kinerja Guru (Y)	<p>Hasil kerja seorang guru yang diperlihatkan dari kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing siswa (Fauzi, Syaifudin, and Amin 2022).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Merencanakan pembelajaran</li> <li>• Melaksanakan pembelajaran</li> <li>• Mengelola kelas</li> <li>• mengevaluasi</li> </ul>

## 5. Sumber Data

Data primer yang langsung dikumpulkan dari sumber data merupakan jenis yang digunakan dalam penelitian ini (Sugiyono 2013). Pengumpulan data primer

melalui kuisioner dilakukan dengan pemberian secara tertulis kepada responden, diminta mengisi dan menjawab secara langsung kuisioner tersebut.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Skala likert digunakan dalam mengklasifikasikan kelas nilai dalam penelitian yang berada pada tabel ini:

**Tabel 4: Skala Likert**

Kategori	Skor/Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: (Ghozali 2016)

## 7. Teknik Pengujian Instrumen

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif memiliki beberapa persyaratan yang harus dipenuhi agar diperoleh hasil pengukuran penelitian yang akurat salah satu persyaratan yang harus valid dan reliabel dalam pengukurannya terhadap 98 orang responden penelitian. Berikut beberapa kriteria pengujian:

- a. Uji Validitas: *Pearson correlation* digunakan dalam menghitung korelasi dalam pengujian validitas variabel penelitian. Pernyataan dalam variabel penelitian akan dinyatakan valid ketika memiliki nilai signifikansi lebih besar ( $\geq$ ) 0,5 (Ghazali 2018).
- b. Uji Reliabilitas: *Cronbach's alpha* digunakan dalam menghitung reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Variabel penelitian akan dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan dalam pengukuran ketika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar ( $\geq$ ) 0,6 (Ghazali 2018)

## 8. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model persamaan *Structural Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS) SEM-*



PLS dengan *Software Smart PLS*. Berikut ini teknik analisis data dan langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini:

## 9. Rentang Skala

Rentang skala digunakan untuk mengetahui bagaimana kondisi *spiritual leadership, islamic work ethic*, komitmen organisasi, dan kinerja guru. Rentang skala dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Rs = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan:

Rs = Rentang Skala

M = Jumlah alternatif jawaban item

N = Jawaban responden / sampel

## 10. Analisis PLS-SEM

*Partial Least Square* (PLS) adalah satu metode alternatif SEM dalam menganalisis model persamaan jalur. PLS-SEM terdapat dua tahapan evaluasi model pengukuran yang digunakan, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Berikut tahapan evaluasi model pengukuran yang digunakan:

### a. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Valid dan reliabelnya suatu model penelitian dapat diketahui dengan adanya pengukuran *outer model*. Karena indikator bersifat reflektif sehingga pengujian *outer model* perlu untuk dilakukan. Tujuan lain yang melatarbelakangi pengujian ini adalah guna mendefinisikan hubungan tiap-tiap indikator dengan variabelnya. Berikut tahapan pengujian *outer model*:

#### 1) Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity Test*)

Pengukuran nilai *outer loading* 0.5-0.6 dianggap cukup untuk penelitian tahap awal (Ghozali 2016), sedangkan apabila  $\geq 0.7$  dianggap tinggi dan variabel dianggap valid jika memiliki nilai *average extracted (AVE)*  $\geq 0.5$

## 2) Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity Test*)

*Discriminant Validity* dievaluasi melalui nilai *cross loading* dan *fornell-larcker*. Hair, Sarstedt, and Ringle (2019) *discriminant validity* dievaluasi menggunakan HTMT (*Heterotrait-Monotriat Ratio of Correlations*), dengan kriteria nilai HTMT harus  $< 0.9$ .

## 3) *Composite Reliability*

*Composite reliability* disebut juga dengan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini, nilai dari *crobach's alpha* dan nilai *composite reliability*  $> 0.7$  maka dinyatakan reliabel (Hair, Sarstedt, and Ringle 2019).

### b. Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi ini meliputi nilai signifikansi tiap koefisien jalur yang menyatakan apakah ada atau tidaknya pengaruh antarkonstrak yang dihipotesiskan (Yamin and Kurniawan 2011). *Inner model* digunakan dalam menggambarkan pengaruh antara variabel laten.

#### 1) *R-Square* ( $R^2$ )

Analisis *R-square* dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan variabel mediasi secara umum. Hair, Ringle, and Sarstedt (2011) Nilai *R-square* 0.75, 0.50, dan 0.25 masing-masing mengindikasikan bahwa model kuat, moderate, dan lemah.

#### 2) *Goodness of Fit* (GoF)

Pengujian model *goodness of fit* dapat dilihat dari nilai *predictive-relevance* ( $Q^2$ ). Nilai *Q-square*  $> 0$  menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Menurut Ghazali and Latan (2015) kriteria penilaian GoF adalah 0.10 (GoF *small*), 0.25 (GoF *medium*) dan 0.36 (GoF *large*). Rumus menghitung GoF dengan *Q-Square* sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2)$$

Dimana:

$Q^2$  : Koefisien *predictive relevance*

$R^2_1$ : *R-squares* (Kepuasan Kerja)

$R^2_2$ : *R-squares* (*Organizational Citizenship Behavior*)

### c. Analisis Jalur

Analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap digram jalur dari hubungan kausal antar variabel independen terhadap dependen serta dampaknya kepada variabel intervening atau moderating (dan Kuncoro and Achmad 2008).

### d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel penyebab terhadap variabel akibat yang dilihat dari nilai *path coefficient*. Penelitian ini menggunakan kriteria tingkat kepercayaan 95% dan batas ketidakakuratan sebesar 5% dengan ketentuan:

- a. Jika nilai *T-statistik* lebih dari 1,96 dan *P-value* > 0.05,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- b. Jika nilai *T-statistik* kurang dari 1,96 dan *P-value* > 0.05,  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan di seluruh madrasah pada Yayasan Pendidikan dan Pengajaran Islam (YAPPI) Sumba Barat Daya, dengan kuesioner yang disebarakan pada 200 guru. Pengisian kuesioner secara online dimulai 15 – 31 Januari 2024. Berikut disajikan detail jawaban responden yang terkumpul.

**Tabel 5 Data Jawaban Responden yang Terkumpul**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Kuisisioner yang dibagikan	200	100%
2	Kuisisioner yang kembali	181	90.50%
3	Kuisisioner tidak kembali	19	7.5%
4	Kuisisioner yang diolah	181	90.50%

*Sumber: data primer diolah (2023)*

Karakteristik responden dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama kerja, umur, dan tempat kerja. Berdasarkan hasil

pengisian kuesioner penelitian diperoleh detail karakteristik responden sebagai berikut:

**Tabel 6 Karakteristik Responden**

<b>Kategori Karakteristik Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>a. Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	65	35.9%
Perempuan	116	64.1%
<b>Jumlah</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>
<b>b. Pendidikan Terakhir</b>		
SMA/SMK	6	3.3%
Sarjana (S1)	172	95 %
Magister (S2)	3	1.7 %
<b>Jumlah</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>
<b>c. Umur</b>		
< 25 tahun	66	36.46%
26 – 35 tahun	92	50.83%
36 – 45 tahun	23	12.71%
<b>Jumlah</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>
<b>d. Status Pernikahan</b>		
Sudah	75	41.4%
Belum	106	58.6%
<b>Jumlah</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>
<b>e. Lama Bekerja</b>		
> 1 tahun	17	9.4%
1-5 tahun	114	63%
6-10 tahun	35	19.3%
11-15 tahun	16	8.8%
15-20 tahun	1	0.6%
<b>Jumlah</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>
<b>f. Nama Madrasah</b>		
MIS Al-Falah Tambolaka	25	13.81%
SDI Pero	22	12.15%
MTs Al-Falah Tambolaka	28	15.47%
MTs Al-Hidayah Kodi	28	15.47%
MAS Al-Falah Tambolaka	30	16.57%
MAS Al-Hidayah Kodi	29	16.02%
RA Al-Falah Tambolaka	10	5.52%
RA As-Syams	9	4.97%
<b>Jumlah</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 6 diatas, diperoleh bahwa jumlah guru laki-laki 65 orang, dan guru perempuan berjumlah 116 orang, ini menandakan prosentase guru di YAPPI Sumba barat daya didominasi oleh jenis kelamin perempuan, dari data tersebut juga bisa disimpulkan bahwa perempuan memiliki peran yang aktif dalam dunia pendidikan, baik sebagai tenaga pengajar maupun sebagai pembimbing dan mentor. Hal ini mendukung upaya untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam dunia pendidikan, serta memperkuat peran perempuan dalam memberikan kontribusi dalam pembangunan masyarakat melalui pendidikan. Pendidikan terakhir karyawan didominasi lulusan sarjana (S1) sebanyak 172 orang, hampir 95 % dari total responden. Hal ini menggambarkan, status pendidikan pada setiap guru yang mengajar sudah memenuhi standar pendidik.

Lama kerja didominasi < 1 tahun (17 orang), 1 – 5 tahun (114 orang), 6 – 10 tahun (35 orang), dan mayoritas berusaha < 20 tahun atau pendidik yang sejak awal berdirinya masing-masing madrasah. Dari kateogri status pernikahan, mayoritas 58.6 % (106 orang) berstatus belum menikah. Terakhir dari tempat kerja di dominasi dari pendidik di madrasah 89.50 % (162 orang) dan pendidik dari Raudatul Athfal 10.50% (19 orang).

#### A. Hasil Rentang Skala

Rentang skala digunakan untuk mengetahui bagaimana kondisi variabel *Spiritual Leadership, Islamic Work Ethic*, Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru pada YAPPI Sumba Barat Daya. Rentang skala dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R_s = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan:

$R_s$  = Rentang Skala

$M$  = Jumlah alternatif jawaban item

$N$  = Jawaban responden / sampel

Berdasarkan rumus diatas dan jumlah sampel, maka diperoleh rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{181(5-1)}{5} = \frac{724}{5} = 144.8 = 145 \text{ (pembulatan)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh rentang skala sebesar 145 (pembulatan), maka interval rentang skala setiap kriteria sebagai berikut (*lampiran 3*).

Hasil lengkap dari analisis rentang skala secara lengkap disajikan pada lampiran 4, dan berikut disajikan ringkasan hasil secara umum rentang skala variabel pada tabel berikut:

**Tabel 7 Ringkasan Hasil Rentang Skala**

Variabel	Responden	Rata-rata	Kriteria
<i>Spiritual Leadership (SL)</i>	181	<b>802</b>	<b>Sangat Baik</b>
<i>Islamic Work Ethic (IWE)</i>	181	<b>808</b>	<b>Sangat Baik</b>
Komitmen Organisasi (KO)	181	<b>777</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
Kinerja Guru (KG)	181	<b>788</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber: Lampiran 3 data primer diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 7 diatas diketahui bahwa variabel yang diteliti dari hasil rentang skala menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi, dan Kinerja Guru berkategori **Sangat Tinggi**, Sedangkan variabel *Spiritual Leadership*, *islamic work ethic* mempunyai kategori **Sangat baik**. Sehingga disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diteliti dengan kriteria sangat tinggi, dan variabel *islamic work ethic* menjadi skor paling tinggi, sedangkan variabel komitmen organisasi dengan skor terendah.

## 2. Analisis Partial Least Square (PLS)

### a. Analisis Outer Model

*Outer model* digunakan untuk pengujian validitas dan reliabilitas suatu konstruk atau variabel yang diteliti. Evaluasi *Outer Model* meliputi:

#### 1) *Convergent Validity*

*Convergent validity* dievaluasi dengan melihat nilai *outer loading* > 0.5 dan nilai AVE > 0.5. Berdasarkan hasil *outer loading* awal, diperoleh

bahwa KO3 dan KO6 nilai *outer loading* masing  $< 0.5$ . Sehingga, item tersebut harus dieleminasi dari model penelitian. Selanjutnya, setelah dilakukan PLS Algorithm ulang dengan menghilangkan item tersebut (*lampiran 4.2 Outer Loading\_Rev 1*), diperoleh hasil seluruh *outer loading* telah  $> 0.5$ , namun nilai AVE untuk seluruh variabel masih  $< 0.5$ . Sehingga, nilai *outer loading* terendah, (SL4, SL5, IWE4, IWE5, KO4, KO8, KG2 dan KG7) dieliminasi dari model.

Hasil analisis PLS Algorithm ulang (*lampiran 4.3 Outer Loading\_Rev 2*), namun nilai AVE Komitmen Organisasi (0.498) tidak memenuhi standar AVE  $> 0.5$ . Sehingga, *outer loading* terendah dieliminasi kembali (KO2). Selanjutnya, setelah dilakukan analisa PLS Algorithm ulang, diperoleh hasil seluruh AVE telah  $> 0.5$  (*lampiran 4.4 Outer Loading\_Rev 3*). *Outer loading* dan AVE lengkap sebagai berikut:

**Tabel 8 Hasil *Outer Loading* Lengkap**

Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>		Keterangan (Final)
		Awal	Rev 1	
<b>Islamic Work Ethic (IWE)</b>	IWE1	0.657	0.656	Valid
	IWE2	0.681	0.683	Valid
	IWE3	0.705	0.704	Valid
	IWE4	0.584	0.583	Valid
	IWE5	0.601	0.602	Valid
<b>Kinerja Guru (KG)</b>	KG1	0.679	0.676	Valid
	KG2	0.605	0.622	Valid
	KG3	0.470	-	-
	KG4	0.730	0.743	Valid
	KG5	0.714	0.718	Valid
	KG6	0.724	0.725	Valid
	KG7	0.593	0.579	Valid
	KG8	0.666	0.670	Valid
	KG9	0.627	0.627	Valid
<b>Komitmen Organisasi (KO)</b>	KO1	0.722	0.714	Valid
	KO2	0.669	0.661	Valid

	KO3	0.625	0.639	Valid	
	KO4	0.524	0.505	Valid	
	KO5	0.733	0.740	Valid	
	KO6	0.499	-	-	
	KO7	0.685	0.700	Valid	
	KO8	0.556	0.566	Valid	
	KO9	0.669	0.675	Valid	
	<i>Spiritual Leadership (SL)</i>	SL1	0.665	0.665	Valid
		SL2	0.776	0.778	Valid
SL3		0.659	0.660	Valid	
SL4		0.560	0.556	Valid	
SL5		0.616	0.614	Valid	

Sumber: lampiran 4.1 output PLS diolah (2024)

Berdasarkan tabel 8, diperoleh bahwa seluruh item setelah dilakukan Rev 1 dinyatakan Valid karena nilai *outer loading* telah  $> 0.5$ . Selanjutnya, *Convergent validity* juga diukur dan dievaluasi dengan melihat nilai AVE dengan kriteria nilai AVE  $> 0.5$ . Hasil pengujian AVE (*lampiran 4.5*) diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 9 Nilai Average variance extracted (AVE)**

Variabel	AVE				Keterangan
	Awal	Rev 1	Rev 2	Rev 3 (Final)	
<i>Spiritual Leadership</i>	0.434	0.434	0.568	0.567	Valid
<i>Islamic Work Ethic</i>	0.419	0.419	0.558	0.557	Valid
Komitmen Organisasi	0.405	0.428	0.498	0.526	Valid
Kinerja Guru	0.422	0.452	0.504	0.504	Valid

Sumber: lampiran 4.6 output PLS diolah (2024)

Dari tabel 9, diperoleh bahwa seluruh variabel telah memiliki AVE  $> 0.5$  dan dinyatakan valid. Sehingga, disimpulkan bahwa variabel *Spiritual Leadership*, *Islamic Work Ethic*, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Guru dinyatakan *convergent validity* telah valid dan memenuhi kriteria



## 2) *Discriminant Validity*

Penelitian ini menggunakan *fornell-larcker* dan HTMT untuk mengevaluasi *discriminant validity*. Hasil pengujian *Fornell-larcker* ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 10 Nilai *Fornell-Larcker criterion***

	<i>Islamic Work Ethic</i>	Kinerja Guru	Komitmen Organisasi	<i>Spiritual Leadership</i>
<i>Islamic Work Ethic</i>	0.747			
Kinerja Guru	0.429	0.710		
Komitmen Organisasi	0.545	0.643	0.726	
<i>Spiritual Leadership</i>	0.525	0.416	0.593	0.753

Sumber: lampiran 4.7 output PLS diolah (2024)

Dari tabel 10 diatas, diperoleh bahwa nilai akar AVE tiap konstruk lebih besar korelasinya dengan konstraknya sendiri, dari pada hubungan konstruk lainnya. Untuk memperkuat hasil *fornell-larcker criterion*, ditambahkan hasil pengujian HTMT yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 11 Nilai *Heterotrait-Monotriat Ratio of Correlations***

	<i>Islamic Work Ethic</i>	Kinerja Guru	Komitmen Organisasi	<i>Spiritual Leadership</i>
<i>Islamic Work Ethic</i>				
Kinerja Guru	0.619			
Komitmen Organisasi	0.798	0.805		
<i>Spiritual Leadership</i>	0.825	0.572	0.815	

Sumber: lampiran 4.8 output PLS diolah (2024)

Dari tabel 11 tersebut, diketahui bahwa seluruh nilai korelasi antar konstruk memiliki nilai HTMT < 0.9. Mendukung nilai HTMT ini, sebagaimana nilai *cross loading* (**Lampiran 4.8**) diketahui bahwa nilai *loading* dari tiap item terhadap konstruk variabelnya lebih besar daripada nilai *loading* konstruk lainnya, milsanya *Spiritual Leadership* (SL) lebih besar *loading*nya dari pada *Spiritual Leadership* dengan *Islamic Work Ethic* (IWE). Sehingga, dari hasil nilai *fornel-larcker*, HTMT dan *cross loading* dinyatakan bahwa semua item valid.

### 3) Composite Reliability

*Composite reliability* atau uji reliabilitas dievaluasi menggunakan *cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability* > 0.6. Hasil pengujian *Composite reliability* sebagai berikut:

Tabel 12 Nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	Keterangan
<i>Spiritual Leadership</i>	0.621	0.795	Reliabel
<i>Islamic Work Ethic</i>	0.602	0.791	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.774	0.847	Reliabel
Kinerja Guru	0.803	0.859	Reliabel

Sumber: output PLS diolah (2024)

Berdasarkan tabel 12, diperoleh nilai *Cronbach's alpha* dan *Compsite reliability* semua variabel telah > 0.6. Sehingga, disimpulkan bahwa seluruh item variabel *Spiritual Leadership*, IWE, Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru dinyatakan Reliabel. Oleh karenanya, evaluasi *outer model* yang dilakukan telah memenuhi kriteria dan dinyatakan valid dan reliabel.

#### b. Analisis Inner Model

Evaluasi *inner model* menggunakan untuk melihat dan menguji hubungan kausalitas antar variabel dan pengaruhnya. Evaluasi *inner model* dilakukan melalui tahapan berikut:

##### 1) *R-Square* ( $R^2$ )

*R-square* atau disebut koefisien determinasi digunakan untuk melihat besaran kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari uji PLS yang dilakukan, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 13 Nilai *R-Square* ( $R^2$ )

Variabel	R-square
Kinerja Guru	0.422
Komitmen Organisasi	0.427

Sumber: output PLS diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *R-Square* Variabel komitmen organisasi (KO) sebesar 0.427 atau 42.7%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel Komitmen Organisasi (KO) dapat dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel *Spiritual Leadership* (SL) dan *Islamic Work Ethic* (IWE) sebesar 42.7%. Sedangkan, sisanya 57.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian. *R-Square* sebesar 42.2% termasuk lemah karena nilai  $R^2 0.427 > 0.50$ .

*R-Square* variabel Kinerja Guru (KG) sebesar 0.422 atau 42.2%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel Kinerja Guru (KG) dapat dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel *Spiritual Leadership* (SL) dan *Islamic Work Ethic* (IWE) sebesar 42.2%. Sedangkan, sisanya 57.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. *R-Square* sebesar 42.2% terkategori moderat karena  $0.422 > 0.45$  dan  $< 0.50$

## 2) *Goodness of Fit* (GoF)

GoF dapat diketahui dengan menganalisis nilai *predictive-relevance* ( $Q^2$ ). GoF dengan nilai  $Q^2$  digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi model. Dari hasil *R-Square*, maka GoF model penelitian sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.427)(1 - 0.422)$$

$$Q^2 = 1 - (0.573)(0.578)$$

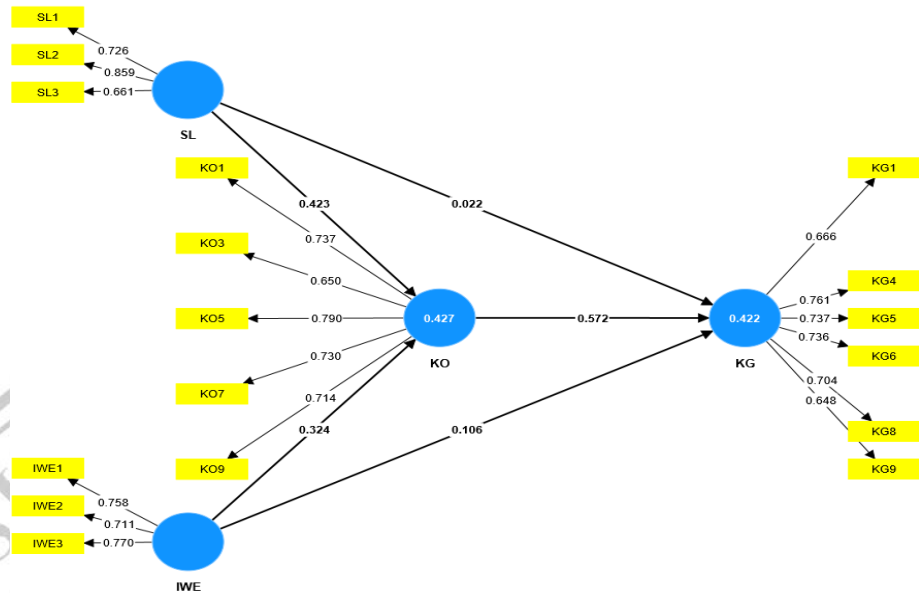
$$Q^2 = 1 - 0.3311$$

$$Q^2 = 0.6689$$

$$Q^2 = 66.89\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, menunjukkan bahwa nilai *Q-Square* sebesar 66.89%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model tersebut sebesar layak karena keragaman dapat dijelaskan oleh model tersebut sebesar 66.89%. Sedangkan sisanya sebesar 33.11% dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian ini.

**c. Uji Hipotesis**



**Gambar 2 Bootstrapping Direct dan Indirect Effect**

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan melihat seberapa besar pengaruh dari hipotesis penelitian. Hasil uji hipotesis dilakukan melalui *bootstrapping* sebagai berikut:

**1) Uji Hipotesis Pengaruh Langsung**

Uji hipotesis pengaruh langsung untuk menguji pengaruh variabel independen (*Spiritual Leadership, Islamic Work Ethic*) dan variabel mediasi (Komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru). Berikut ini hasil analisis hipotesis pengaruh langsung:

**Tabel 14 Hasil Hipotesis *Direct Effect***

Hipotesis	Original sample	T statistics	P values	Keputusan
SL -> KG	0.022	0.253	0.800	Tidak Signifikan
IWE -> KG	0.106	1.459	0.145	Tidak Signifikan
SL -> KO	0.423	5.938	0.000	Signifikan
IWE -> KO	0.324	4.595	0.000	Signifikan
KO -> KG	0.572	8.130	0.000	Signifikan

Sumber: lampiran 4.12 output PLS diolah (2024)

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung yang ditunjukkan tabel 14 diperoleh bahwa:

- a) *Spiritual Leadership* (SL) berpengaruh positif (*original sample* 0.022) dan tidak signifikan (t-statistik 0.253 < 196 dan *p-values* 0.800 > 0.05) terhadap Kinerja Guru, sehingga H1 ditolak dan tidak didukung
- b) *Islamic Work Ethic* (IWE) berpengaruh positif (*original sample* 0.106) dan tidak signifikan (t-statistik 0.106 < 196 dan *p-values* 0.145 > 0.05) terhadap Kinerja Guru, sehingga H2 ditolak dan tidak didukung
- c) *Spiritual Leadership* (SL) berpengaruh positif (*original sample* 0.423) dan signifikan (t-statistik 5.938 > 196 dan *p-values* 0.000 < 0.05) terhadap Komitmen Organisasi (KO), sehingga H3 diterima.
- d) *Islamic Work Ethic* (IWE) berpengaruh positif (*original sample* 0.324) dan signifikan (t-statistik 4.595 > 196 dan *p-values* 0.000 < 0.05) terhadap Komitmen Organisasi (KO), sehingga H4 diterima.
- e) Komitmen Organisasi (KO) berpengaruh positif (*original sample* 0.572) dan signifikan (t-statistik 8.130 < 196 dan *p-values* 0.000 > 0.05) terhadap Kinerja Guru, sehingga H5 diterima.

## 2) Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Uji hipotesis tidak langsung bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (SL dan IWE) melalui variabel Mediasi (KO) terhadap variabel Dependen (KG). Hasil analisis pengaruh tidak langsung ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 15 Hasil Hipotesis *Specific Indirect Effect***

Hipotesis	<i>Original sample</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>	<i>Keputusan</i>
SL -> KO -> KG	0.242	4.841	0.000	Signifikan
IWE -> KO -> KG	0.185	3.650	0.000	Signifikan

Sumber: lampiran 4.13 output PLS diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji hipotesis tidak langsung diuraikan sebagai berikut:

- a) *Spiritual Leadership* (SL) berpengaruh positif (*original sample* 0.242) dan signifikan (t-statistik 4.841 < 196 dan *p-values* 0.000 > 0.05)

terhadap Kinerja Guru (KG) melalui Komitmen Organisasi (KO), sehingga H6 diterima

- b) *Islamic Work Ethic* (IWE) berpengaruh positif (*original sample* 0.185) dan signifikan (*t*-statistik 3.650 < 196 dan *p-values* 0.000 > 0.05) terhadap Kinerja Guru (KG) melalui Komitmen Organisasi (KO), sehingga H7 diterima

#### d. Pembahasan

##### 1) Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ditemukan *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya baik buruknya gaya kepemimpinan *Spiritual Leadership* tidak memberikan dampak terhadap Kinerja Guru. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Kakiay (2018) menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. *Spiritual Leadership* dinilai bukan menjadi patokan yang sangat fundamental dalam meningkatkan kinerja guru. Konsep ini, sebagaimana dijelaskan oleh Guskey and Link (2019) proses penetapan sasaran kinerja yang memiliki karakteristik tertentu, yaitu spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan dan terbatas waktu, yang dikenal dengan singkatan SMART. Sasaran yang dibuat dengan Karakteristik SMART ini menjadi dasar untuk memandu guru dalam mencapai kinerja yang optimal.

Guru yang mempunyai kinerja yang sangat tinggi tidak akan menunggu diawasi oleh pemimpin yang agamis, karena menurut Asmani (2016) peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui adanya umpan balik yang jelas dan konstruktif, pemahaman yang mendalam tentang materi yang diajarkan, serta kemampuan untuk memotivasi dan melibatkan siswa secara aktif dalam proses pembelajaran.

##### 2) Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa *Islamic Work Ethic* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini diartikan bahwa baik buruknya etika kerja seseorang belum terlalu memberikan pengaruh terhadap perkembangan kinerja guru. Temuan ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sodiq (2018); Shafissalam (2014) menjelaskan hasil bahwa *Islamic Work Ethic* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethic* bukan menjadi faktor penentu dalam perkembangan kinerja guru. Jika dikaitkan dengan teori Amstrong (1998) Guru yang memiliki motivasi kerja, kompetensi yang baik dan penerimaan tugas yang jelas serta kesempatan untuk bekerja yang diberikan akan memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan orang-orang yang mempunyai etika kerja islami dengan sendirinya akan bekerja tanpa diawasi, karena mereka telah memiliki kesadaran bahwa bekerja adalah ibadah dan tindakan yang harus dilakukan dengan baik dan bertanggung jawab. Mereka juga mengerti bahwa Allah selalu mengawasi dan melihat setiap tindakan yang dilakukan, sehingga mereka akan berusaha untuk bekerja sebaik mungkin tanpa harus diawasi oleh orang lain. Hal ini juga mencerminkan kepercayaan dan integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai seorang pekerja.

### **3) Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik pemimpin dalam kepemimpinan spiritual maka komitmen dalam berorganisasi akan semakin meningkat. Temuan ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Churaez (2020); Jufrizen et al. (2019b) menemukan bahwa *Spiritual Leadership* berhubungan positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Teori ini juga dijelaskan oleh Antonakis (2017); Brooks and Ezzani (2022) Kepemimpinan *spiritual* dapat memberikan inspirasi dan motivasi kepada anggota tim untuk bekerja dengan lebih baik dan berkomitmen

terhadap tujuan organisasi. Melalui nilai-nilai spiritual seperti integritas, kejujuran, dan empati, seorang pemimpin dapat mendorong anggota tim untuk berkomitmen pada visi dan misi organisasi. Kepemimpinan spiritual dapat memberikan rasa makna dan tujuan dalam pekerjaan anggota Tim. Dengan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai spiritual dan kontribusi positif untuk dunia, anggota Tim akan lebih berkomitmen untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

#### **4) Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi keimanan dalam bekerja, maka akan semakin kuat seseorang dalam berorganisasi. Temuan ini memperkuat hasil penelitian (Andaresta 2021); Wahyun (2023) menemukan bahwa etika kerja islami secara persial berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Menurut Ali and Al-Owaihan (2008); Mohammad and Quoquab (2016) mengemukakan bahwa prinsip-prinsip etika kerja Islam, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin, dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, etika kerja Islam juga mengajarkan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan menjunjung tinggi nilai-nilai moral dalam setiap aktivitas kerja. Hal ini dapat membentuk individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan siap untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

#### **5) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja guru akan semakin baik dan meningkat. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Hayati, Arafat, and Sari (2020); (Zein and Hadijah 2018b);



(Ruyani, Ratnasari, and Susanti 2021) menerangkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Riyuzen (2018); Wahyudin (2020); menjelaskan guru yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung lebih konsisten dan teratur dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka akan lebih fokus dan terarah dalam mencapai target-target kinerja yang ditetapkan, komitmen organisasi yang tinggi juga dapat meningkatkan rasa loyalitas dan kepuasan kerja guru terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Guru yang merasa terikat dengan nilai-nilai organisasi akan lebih setia dan bahagia dalam menjalani pekerjaan mereka

#### **6) Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Irfani (2021); (Utami 2022) bahwa *spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis *direct effect* menunjukkan bahwa *spiritual leadership* tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru, sehingga membutuhkan variabel komitmen organisasi untuk menjadi mediasi diantara kedua variabel. *Spiritual leadership* akan berdampak pada kinerja guru, jika *spiritual leadership* meningkatkan komitmen organisasi terlebih dahulu, baru akan meningkatkan kinerja guru. Sehingga pada penelitian ini variabel komitmen organisasi menjadi faktor penting pada pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja guru, hal ini termasuk pada mediasi sempurna *Spiritual Leadership* berfokus pada membimbing dan menginspirasi seseorang didalam organisasi. Mataputun (2018) menyebutkan guru yang dibimbing dan dinspirasi oleh pemimpinnya akan merasa berkomitmen didalam organisasi, sehingga meningkatkan kinerja dari pada guru itu sendiri.

## 7) Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan pengujian hipotesis menemukan bahwa *Islamic work ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik etika kerja guru dalam berkomitmen, maka akan meningkatkan kinerja guru. Hasil uji hipotesis *direct effect* menunjukkan bahwa *Islamic work ethic* tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, sehingga harus menambahkan komitmen organisasi sebagai mediasi. *Islamic work ethic* akan berdampak pada kinerja guru, jika *Islamic work ethic* meningkatkan komitmen organisasi terlebih dahulu, baru akan meningkatkan kinerja guru. Sehingga pada penelitian ini variabel komitmen organisasi menjadi faktor penting pada pengaruh *Islamic work ethic* terhadap kinerja guru, hal ini termasuk pada mediasi sempurna

Dengan demikian, kombinasi antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar, membimbing, dan mendidik siswa-siswinya. Guru akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi siswa untuk belajar dengan baik, serta memberikan contoh teladan yang baik bagi mereka. Sehingga, peningkatan kualitas pendidikan dapat tercapai dengan adanya dukungan dari para guru yang memiliki etika kerja Islam yang kuat dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja

## E. PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan temuan dari penelitian ini adalah *Spiritual leadership* (kepemimpinan spiritual) dan *Islamic work ethic* (etika kerja Islam) tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru. Namun, keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Disisi lain, Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan *Spiritual leadership* dan *Islamic work ethic* juga secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui peningkatan komitmen organisasi.

Jadi, kepemimpinan spiritual dan etika kerja Islam pada dasarnya tidak langsung memengaruhi kinerja guru, tetapi lebih berdampak pada tingkat komitmen mereka terhadap organisasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.

## **B. Saran**

### **1) Bagi Yayasan**

- a. Yayasan perlu adanya program pelatihan yang lebih fokus pada pengembangan kualitas kepemimpinan spiritual. Ini dapat mencakup pengenalan nilai-nilai spiritual, praktik kepemimpinan yang berpusat pada kepedulian, empati, dan keadilan, serta penguatan komunikasi yang menginspirasi.
- b. Meskipun *Islamic work ethic* tidak secara langsung memengaruhi kinerja guru, penerapan nilai-nilai etika kerja Islam dalam kebijakan organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi guru. Oleh karena itu, Yayasan harus mendorong organisasi pendidikan untuk mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam budaya dan kebijakan kerja mereka.
- c. Yayasan perlu ada upaya untuk meningkatkan kesadaran guru akan pentingnya komitmen terhadap organisasi mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, workshop, atau kegiatan pengembangan profesional yang memperkuat pemahaman tentang pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi.
- d. Organisasi pendidikan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung praktik etika kerja Islam dan nilai-nilai spiritual. Ini dapat dilakukan dengan mempromosikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara

kebutuhan spiritual dan profesional, serta membangun budaya yang menghargai integritas, kejujuran, dan keadilan.

- e. Yayasan dalam mengukur kinerja guru, perlu mempertimbangkan faktor komitmen organisasi sebagai salah satu indikator penting. Pengukuran kinerja yang memperhitungkan komitmen organisasi dapat memberikan gambaran yang lebih holistik tentang kontribusi guru terhadap visi dan tujuan organisasi.

## 2) Bagi Akademisi

Dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada aspek Pengajaran. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa mengkonfirmasi temuan ini dan menambahkan aspek Pembimbingan dan Administrator, bisa juga menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, seperti *compensation*, *motivation*, *akademic supervision* dan lain-lain. Selanjutnya penelitian ini masih memiliki keterbatasan, diantaranya kurangnya indikator pada kinerja guru, sehingga peneliti selanjutnya dapat menambahkan indikator-indikatornya dalam pengembangan kuisioner lanjutan. Terakhir peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan perpaduan antara *software* SPSS dengan PLS-SEM sebagai pembanding.

## 3) Batasan Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat penelitian, dalam pengembangan teori spiritual leadership, dan dalam pengaplikasian praktisnya dalam konteks organisasi. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep *spiritual leadership* dan bagaimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi para pemimpin dan pengambil keputusan dalam organisasi untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka dan mencapai tujuan yang lebih besar

## REFERENSI

- Adab, Farisul, and Wahibur Rokhman. 2015. 'Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas', *Jurnal Ekonomi Syariah. Equilibrium*, 3.
- Adio, Gboyega, and SO Popoola. 2010. Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria', *Library Review*, 59: 175-84.
- Agustini, Fauziah. 2011. 'Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan', *Medan: Madenatera*.
- Ahmad, Sohrab, Khurram Shahzad, S Rehman, Nadeem Ahmed Khan, and Ikram Ullah Shad. 2010. 'Impact of organizational commitment and organizational citizenship behavior on turnover intentions of call center personnel in Pakistan', *European Journal of Social Sciences*, 17: 585-91.
- Akbar, Amirul, M Al Musadieq, and M Mukzam. 2017. *Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Pelindo Surabaya)* (Brawijaya University).
- Aldulaimi, Saeed Hameed. 2016. 'Fundamental Islamic perspective of work ethics', *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 7: 59-76.
- Ali, Abbas J. 2015. 'Islamic work ethic in a dynamic world', *Religions*, 2015: 11.
- Ali, Abbas J, and Abdullah Al-Owaidan. 2008. 'Islamic work ethic: a critical review', *Cross cultural management: An international Journal*, 15: 5-19.
- Ali, Khodijah Muhammad, Matin Matin, and Nurhatatti Fuad. 2019. 'Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP IT di Kota Tasikmalaya', *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7: 148-59.
- Amram, Joseph Yosi. 2009. *The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership* (Institute of Transpersonal Psychology).
- Amstrong, Michael. 1998. 'The Art of HRD, Managing People', *Gramedia, Jakarta*.
- Andaresta, Arfudya Okvi. 2021. 'Pengaruh Workplace Spirituality dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen)', Universitas Putra Bangsa.
- Andrew, Hargreaves, and Michael Fullan. 2012. "Professional Capital: Transforming Teaching in Every School." In.: NY: Teachers College Press.
- Antonakis, John. 2017. 'The future of the leadership quarterly', *The leadership quarterly*, 28: 1-4.
- Arif, Moh. 2013. 'Manajemen madrasah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan Islam', *Epistemé: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 8: 415-38.
- Arora, Ridhi, and Santosh Rangnekar. 2015. 'The joint effects of personality and supervisory career mentoring in predicting occupational commitment', *Career Development International*, 20: 63-80.
- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etos kerja islami* (Muhammadiyah University Press).
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2016. *Tips Efektif Cooperative Learning: Pembelajaran Aktif, Kreatif, dan Tidak Membosankan* (Diva Press).
- Astuti, Astuti, and Danial Danial. 2019. 'Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Madrasah yang Kondusif di Madrasah Aliyah Negeri', *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5: 31-45.

- Avinash, Suci Heriyani Vika. 2020. 'pengaruh Spiritual Leadership, Kecerdasan Emosional, Dan Person Organization-Fit Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Guru MI Terpadu Logaritma Sempor)', Universitas Putra Bangsa.
- Avinash, Suci Heriyani Vika, and Anton Prasetyo. 2020. 'Pengaruh Spiritual Leadership, Kecerdasan Emosional, dan Person Organization-Fit Terhadap Komitmen Organisasi', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2: 991-1001.
- Blackaby, Henry T, and Richard Blackaby. 2011. *Spiritual leadership: Moving people on to God's agenda* (B&H Publishing Group).
- Bowen, David E, Gerald E Ledford Jr, and Barry R Nathan. 2009. 'Hiring for the organization, not the job', *Academy of Management Perspectives*, 5: 35-51.
- Brooks, Melanie C, and Miriam D Ezzani. 2022. 'Islamic school leadership: Advancing a framework for critical spirituality', *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 35: 319-36.
- Budiansyah, Fajar, and Dudung Abdurrahman. 2020. 'Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Etika Kerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Albasyariyah Kabupaten Bandung', *Prosiding Manajemen*, 6: 491-95.
- Churaez, Tsiqoh Farhana. 2020. 'Pengaruh *spiritual leadership* terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh budaya organisasi di PT. Avia Citra Dirgantara Malang', Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- dan Kuncoro, Riduwan, and Engkos Achmad. 2008. 'Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)', *Bandung: Publisher Alfabeta*.
- Darling-Hammond, Linda. 2017. 'Teacher education around the world: What can we learn from international practice?', *European journal of teacher education*, 40: 291-309.
- Desky, Harjoni. 2014. 'Pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam lepaas lhokseumawe', *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8: 459-78.
- Djaelani, Abdul Kodir, Anwar Sanusi, and Boge Triatmanto. 2021. 'Spiritual leadership, job Satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior', *Management Science Letters*, 11: 3907-14.
- Djafri, Novianty. 2017. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)* (Deepublish).
- Fatonah, Fatonah, and Irfan Helmy. 2021. 'Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3: 1063-79.
- Fauzi, Irfan Mohd, Muhammad Syaifudin, and Muhammad Amin. 2022. 'Perencanaan Sekolah Dalam Menghasilkan Mutu Lulusan Di Sekolah Menengah Kejuruan Al-Faruqi Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar', *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 6: 8-16.
- Frimayasa, Agtovia, and Suparman Hi Lawu. 2020. 'Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag', *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 9.

- Fry, Louis W. 2003. 'Toward a theory of spiritual leadership', *The leadership quarterly*, 14: 693-727.
- Fry, Louis W, Steve Vitucci, and Marie Cedillo. 2005. '*Spiritual leadership* and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline', *The leadership quarterly*, 16: 835-62.
- Ghazali, Abolfazl. 2018. 'Optimization of crystal violet adsorption onto Date palm leaves as a potent biosorbent from aqueous solutions using response surface methodology and ant colony', *Journal of environmental chemical engineering*, 6: 3942-50.
- Ghozali, Imam. 2016. 'Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23'.
- Ghozali, Imam, and Hengky Latan. 2015. 'Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris', *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*, 4.
- Gunawan, Imam, and Maulana Amirul Adha. 2021. 'the Effect Of Instructional, Transformational And *Spiritual Leadership* On Elementary School Teachers' performance And Students' achievements'.
- Guskey, Thomas R, and Laura J Link. 2019. 'Exploring the factors teachers consider in determining students' grades', *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 26: 303-20.
- Hair, Joe F, Christian M Ringle, and Marko Sarstedt. 2011. 'PLS-SEM: Indeed a silver bullet', *Journal of Marketing theory and Practice*, 19: 139-52.
- Hair, Joseph F, Marko Sarstedt, and Christian M Ringle. 2019. 'Rethinking some of the rethinking of partial least squares', *European journal of marketing*, 53: 566-84.
- Hayati, Keumala, and Indra Caniago. 2012. 'Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance', *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65: 1102-06.
- Hayati, Rita, Yasir Arafat, and Artanti Puspita Sari. 2020. 'Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru', *JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan)*, 5: 100-11.
- Ina Ratnamiasih, SE. 2022. 'pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lampu Satu Resto & Bakery Subang', Universitas Pasundan Bandung.
- Indra, Kharis. 2010. 'Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja. Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3.
- Irawaty, MA, and et. al. 2020. 'Statistical Analysisa Spiritual-Based Leadership Model Model (KBS)'.
- Irfani, et al. 2021. 'Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja dengan Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi', *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 9: 075-87.
- Jufrizen, Jufrizen, Maya Sari, Muhammad Irfan Nasutian, Radiman Radiman, and Sri Fitri Wahyuni. 2019a. 'The Strategy of Spiritual Leadership', *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 8: 64-72.
- . 2019b. 'The strategy of spiritual leadership: The role of spiritual survival, workplace spirituality and organizational commitment at private universities', *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 8: 64-72.

- Kakiay, Agustina N. 2018. 'Pengaruh kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru', *Jurnal Psikologi*, 10.
- Kasmir, Kasmir, and MM SE. 2016. 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*.
- Khotijah, Siti, and Irfan Helmy. 2021. 'Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3: 442-60.
- Lailatussaadah, Lailatussaadah. 2015. 'Upaya peningkatan kinerja guru', *Intelektualita*, 3.
- Ludeman, Kate, and Gay Hendricks. 2003. 'The Corporate Mystic: Sukses Berbisnis dengan Hati', *Bandung: PT Mizan Pustaka, terjemahan Fahmy Yamani*.
- Luthans, Fred. 2006. 'Perilaku Organisasi edisi sepuluh', *Yogyakarta: Andi*.
- Maksum, Ikhsan, and Nur Laili Fikriah. 2020. 'Kepemimpinan islami dan etika kerja islami: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan', *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3: 90-110.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2011. 'Manajemen sumber daya manusia perusahaan'.
- Mataputun, Yulius. 2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah* (Uwais Inspirasi Indonesia).
- Mathis, Robert L, and John Harold Jackson. 2008. *Human resource management* (Thomson/South-western).
- Meyer, John P, and Natalie J Allen. 1984. 'Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations', *Journal of applied psychology*, 69: 372.
- Moehariono, Edi, and Dr M Si. 2012. 'Pengukuran kinerja berbasis kompetensi', *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Mohammad, Jihad, and Farzana Quoquab. 2016. 'Furthering the thought on Islamic work ethic: how does it differ?', *Journal of Islamic Marketing*, 7: 355-75.
- Musa, Asarie. 2016. 'Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Ummat.' In.: Yogyakarta: LESFI.
- Musoli, Musoli, and Era Agustina Yamini. 2020. 'Peran Etika Kerja Islam Dan Keterikatan Karyawan Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behaviour', *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11: 260-73.
- Nadapdap, Kristanty Natalia Marina. 2017. 'Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari', *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3.
- Novianti, Leny, and Hendra Gunawan. 2010. 'Pengaruh etika kerja islam dan etika bisnis terhadap komitmen organisasi Dengan komitmen profesi sebagai variabel intervening', *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 3.
- Osman-Gani, AAhad M., Junaidah Hashim, and Yusof Ismail. 2013. 'Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance', *Employee Relations*, 35: 360-76.
- Puspitasari, Siska. 2019. 'Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi intrinsik dan komitmen organisasi (Studi kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang)', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20: 73-84.
- Putro, Prima Utama Wardoyo. 2018. 'Etika kerja islam, komitmen organisasi, sikap pada perubahan organisasi terhadap kinerja', *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18: 116-25.



- Rachman, Muhammad Arif. 2018. 'Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: peran mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin)'.  
 Rachmat, Zul. 2019. 'Pengaruh Lelang Jabatan, Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Di Kota Makassar', *Movere Journal*, 1: 93-101.  
 Riyuzen, S Pd. 2018. "Buku Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah." In.: Lintang Rasi Aksara Books.  
 Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. 2011. "O rganizational behaviour." In.: New Jersey: Pearson Education.  
 ———. 2015. 'Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition)', *Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat*.  
 Ruyani, Indra, Sri Langgeng Ratnasari, and Ervin Nora Susanti. 2021. 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Dimensi*, 10: 76-90.  
 Shafique, Muhammad Nouman, Muhammad Haseeb, Naveed Ahmad, Mahboob Khurshid, and Hussain Ahmad. 2015. 'The Influence of Islamic work ethics on job satisfaction and organization commitment', *Journal of Marketing and Consumer Research*, 14: 23-28.  
 Shafissalam, Alfa. 2014. 'Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur', Universitas Brawijaya.  
 Shofwa, Yoiz. 2013. 'Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto', *Probisnis*, 6.  
 Sidik, A Rochim. 2017. 'Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer Bank Syariah Di Surabaya', *Manajemen Bisnis-MEBIS*, 1.  
 Simanjuntak, Putra Arif. 2020. 'Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia', *Manajemen dan Bisnis*, 2: 44-85.  
 Singarimbun, Masri, and Sofian Effendi. 1989. 'Metodologi penelitian survei', *Jakarta: LP3ES*.  
 Sodik, Amirus. 2018. 'Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan', *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 6: 118-44.  
 Sugiyono, Dr. 2013. 'Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D'.  
 Sureskiarti, Enok. 2015. 'Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD Dr. H. Soewondo Kendal', Tesis, Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas ....  
 Susan, Eri. 2019. 'Manajemen sumber daya manusia', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9: 952-62.  
 Sutrisno, Edy. 2011. 'Budaya Organisasi [Organizational culture]', *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.  
 Syafari, Ery Muhayar, Retno Hanggarani Ninin, and Fitri Ariyanti Abidin. 2020. 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada Pegawai Milenial', *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 5: 17-27.

- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan etos kerja Islami* (Gema Insani).
- Tobroni, T, and Paradigma Teologis. 2005. "The spiritual leadership." In.: UMM Press Malang, Indonesia.
- Toto, Tasmara. 2002. 'Etos Kerja Islami', *Jakarta: Gema Insani Pres.*
- Uno, Hamzah B, and SE Nina Lamatenggo. 2022. *Teori kinerja dan pengukurannya* (Bumi Aksara).
- Utami, Dwi. 2022. 'pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Ma Al-Irtiqo Iibs Malang', Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wahyudin, Undang Ruslan. 2020. *Manajemen Pendidikan (Teori Dan Praktik Dalam Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional)* (Deepublish).
- Wahyun, Wahyuun. 2023. 'Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Syariah Mandiri Kota Mamuju', *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6: 346-54.
- Wahyuni, Sri. 2022. 'penanaman Sikap Nasionalisme Melalui Pembelajaran Ppkn Kepada Peserta Didik Kelas Ix Di Smp Muhammadiyah 4 Delanggu Klaten', Universitas Widya Dharma.
- Wahyuni, Yuyun, and Syamsul Hadi Senen. 2016. 'Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sugih Instrumendo Abadi di Padalarang', *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1: 59-69.
- Wardhani, Indah Kusuma. 2021. 'Motivasi kerja sebagai variabel mediasi pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan di bank syariah indonesia (bsi) kc probolinggo', Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Wasito, Edy. 2021. 'Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja di SMK Kabupaten Pematang', *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4: 64-73.
- WeiBo, Zheng, Sharan Kaur, and Wei Jun. 2010. 'New development of organizational commitment: A critical review (1960-2009)', *African Journal of Business Management*, 4: 12.
- Yamin, Sofyan, and Heri Kurniawan. 2011. 'Generasi baru mengolah data penelitian dengan partial least square path modeling', *Jakarta: Salemba Infotek.*
- Zein, Abdul Kholik Amirulloh, and Hady Siti Hadijah. 2018a. 'Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi', *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3: 199-205.
- . 2018b. 'Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi', *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3: 59.
- Zurnali, Cut, and Wilson Nadeak. 2010. *Learning organization, competency, organizational commitment, and customer orientation: knowledge worker: kerangka riset manajemen sumber daya manusia masa depan* (Unpad Press).



## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### MODEL KUISIONER

#### DAFTAR PERNYATAAN

### PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP DAN ISLAMIC WORK ETHIC TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Study pada YAPPI Kabupaten Sumba Barat Daya)

Kata Pengantar

Dengan Hormat

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan Tesis, bersama ini saya mohon bantuan Ibu/Bapak/Sdr bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan (angket terlampir).

Angket ini ditujukan untuk diisi oleh Ibu/Bapak/Sdr dengan menjawab dan memberikan tanggapan terhadap seluruh pertanyaan maupun pernyataan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban dan tanggapan yang Ibu/Bapak/Sdr berikan nantinya adalah jawaban obyektif agar diperoleh hasil maksimal. Perlu diketahui bahwa jawaban dan tanggapan yang diberikan tidak akan mempengaruhi status dan jabatan Ibu/Bapak/Sdr. Saya menjamin kerahasiaan atas jawaban dan tanggapan yang Ibu/Bapak/Sdr berikan serta tidak dipublikasikan secara personal.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh *spiritual leadership* dan *Islamic work ethic* komitmen organisasi dan pengaruh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun Judul penelitian ini adalah “**Pengaruh Spiritual Leadership Dan Islamic Work Ethic Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Study pada YAPPI Kabupaten Sumba Barat Daya)**”

Demikian pengantar ini saya sampaikan, atas perhatian serta partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Tambolaka, .....2023  
Peneliti

(Astatan Abdulrahman)

**A. Identitas Responden**

1. Nama : .....
2. Umur : .....
3. Nama Madrasah : .....
4. Tingkat Pendidikan : .....
5. Jenis Kelamin :  
 Laki-laki  
 Perempuan
6. Status Pernikahan :  
 Sudah  
 Belum
7. Lama Kerja :  
 ≥ 1 Th                       6 – 10 Th  
 1 – 5 Th                       11 – 15 Th  
 > 15 Th

**Petunjuk Pengisian**

Bapak/Ibu/Saudara/I cukup memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentan angka 1 sampai 5) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. setiap pertanyaan dibawah mengharapkan hanya satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat.

STS (sangat tidak setuju)	:	1	SL	:	Selalu
TS (Tidak Setuju)	:	2	SR	:	Sering
N (Ragu-ragu)	:	3	KD	:	Kadang
S (Setuju)	:	4	P	:	Pernah
SS (Sangat Setuju)	:	5	TP	:	Tidak Pernah

## B. Pertanyaan

### 1. Spiritual Leadership

No	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Kejujuran Sejati</b>						
1	Pimpinan saya selalu mengarahkan bekerja dengan amanah, jujur, dan tanggung jawab					
<b>Membenci Formalitas</b>						
2	Pemimpin saya tidak membatasi jarak antara atasan dan bawahan					
<b>Sedikit Berbicara, Banyak kerja, dan Santai</b>						
3	Pemimpin saya selalu menunjukkan banyak bekerja, sedikit berbicara namun tetap santai dalam bekerja					
<b>Motivator untuk diri sendiri dan orang lain</b>						
4	Pemimpin saya selalu termotivasi dan memotivasi orang lain					
<b>Pemimpin yang dicintai</b>						
5	Pimpinan saya selalu murah hati dan memiliki rasa empati kepada karyawan					

### 2. Islamic Work Ethic

No	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Dedikasi dalam bekerja</b>						
1	Saya memiliki dedikasi tinggi dalam bekerja					
<b>Keadilan dan Kebaikan dalam Bekerja</b>						
2	Saya meyakini bahwa mengabdikan diri terhadap suatu tugas adalah kebaikan, karena hal tersebut merupakan pelaksanaan suatu amanah.					
<b>Kreatifitas</b>						
3	Kreatifitas yang saya lakukan merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan saya					
<b>Menjunjung tinggi niat dalam bekerja</b>						

4	Niat bekerja saya karena Allah SWT memberikan nilai lebih pada pekerjaan saya					
<b>Bekerja keras dan tanggung jawab</b>						
5	Saya bekerja keras secara konsisten sesuai tanggung jawab saya					

### 3. Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Merasa nyaman didalam organisasi</b>						
1	Saya merasa nyaman di Madrasah ini, karena apa yang diberikan sesuai dengan harapan					
<b>Memiliki Keluarga Baru</b>						
2	saya merasa berkesan dengan dukungan emosional, spiritual, atau material yang diberikan oleh keluarga baru di Madrasah					
<b>Masalah di organisasi menjadi masalah bersama</b>						
3	saya merasa bahwa penting bagi setiap anggota untuk bertanggung jawab dalam mengatasi masalah di Madrasah					
<b>Berkeinginan tetap tinggal</b>						
4	Merasa berat jika meninggalkan Madrasah meskipun sangat ingin sekali					
<b>Merasa berat jika meninggalkan</b>						
5	Lembaga tempat saya bekerja telah memberi inspirasi yang bagus untuk berkarier.					
<b>Sangat sulit mendapat pekerjaan jika saya keluar</b>						
6	Karena persaingan yang sangat ketat di luar, saya tidak akan keluar dari madrasah ini					
<b>Sadar bahwa komitmen hal yang harus dilakukan</b>						
7	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan					
<b>Memiliki tanggung jawab jika keluar</b>						

8	Saya suka membanggakan Lembaga tempat saya bekerja ini kepada orang-orang di luar Lembaga					
<b>Berkeinginan menghabiskan sisa karis di organisasi</b>						
9	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan yang membuat saya ingin tetap bekerja di organisasi ini					

#### 4. Kinerja Guru

No	Pertanyaan/Pernyataan	SL	SR	KD	P	TP
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Merencanakan pembelajaran</b>						
1	saya menyusun Rencana Pelaksanaan pembelajaran setiap akan melaksanakan KBM					
2	Saya menyiapkan media dan alat bantu pembelajaran untuk mendukung pokok bahasan tertentu					
<b>Melaksanakan pembelajaran</b>						
3	Saya mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan salam					
4	Saya menggunakan metode Pembelajaran yang menyenangkan					
<b>Mengelola Kelas</b>						
5	Saya meminta umpan balik dari murid tentang metode pembelajaran yang saya gunakan					
6	Saya memberikan respon peserta didik yang belum memahami materi pembelajaran untuk memperbaiki rencana pembelajaran berikutnya					
7	Saya memberikan kesempatan kepada semua murid untuk bertanya dan menyanggah saat pelajaran berlangsung					
8	Saya yang memberikan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman siswa					
<b>Mengevaluasi</b>						



9	Saya memberikan evaluasi setiap akhir bab atau materi					
---	---	--	--	--	--	--



**Lampiran 2****Distribusi Jawaban Responden**

NO	Spiritual Leadership					Islamic Work Ethic				
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	IWE1	IWE2	IWE3	IWE4	IWE5
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
6	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
7	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
8	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4
9	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
13	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5
14	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
15	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
16	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
17	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5
18	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
21	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
22	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
23	2	4	4	1	2	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
29	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
32	4	5	5	5	2	4	5	4	4	4

NO	Spiritual Leadership					Islamic Work Ethic				
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	IWE1	IWE2	IWE3	IWE4	IWE5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	1	4	4	4	5	4	5
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
36	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
41	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
43	2	4	4	5	5	4	5	4	5	5
44	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
46	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
47	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
50	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	5	5	4	5	4	4	4	2	5
52	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
54	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
55	4	4	5	5	5	4	4	4	4	1
56	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
57	1	4	5	4	5	4	5	5	5	4
58	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
59	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
60	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
61	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
64	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4
65	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
66	4	5	4	4	4	5	4	5	4	1
67	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
68	3	4	5	5	5	2	3	4	4	4

NO	Spiritual Leadership					Islamic Work Ethic				
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	IWE1	IWE2	IWE3	IWE4	IWE5
69	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4
70	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
76	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
77	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
78	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
81	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
82	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
83	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
84	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
85	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
86	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
89	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
90	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
91	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
92	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
93	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
94	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
95	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
96	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
97	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
98	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
99	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
101	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
102	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4
103	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
104	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5

NO	Spiritual Leadership					Islamic Work Ethic				
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	IWE1	IWE2	IWE3	IWE4	IWE5
105	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
106	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5
107	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
108	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
109	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
110	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
111	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
112	4	4	4	2	4	5	4	5	4	5
113	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
114	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
115	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
116	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
117	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
118	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
121	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
122	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
123	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
124	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
125	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
126	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
127	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
128	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
129	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
130	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
131	4	5	5	4	4	5	4	4	2	5
132	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
133	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
134	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
135	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
136	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
137	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4
138	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
139	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
140	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5

NO	Spiritual Leadership					Islamic Work Ethic				
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	IWE1	IWE2	IWE3	IWE4	IWE5
141	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
142	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5
143	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
144	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
145	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
146	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
147	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
148	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
149	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
150	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
151	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
152	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
153	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
154	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
155	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
156	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
157	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
158	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
159	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
160	1	4	4	4	5	4	5	4	5	5
161	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
162	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
163	5	5	4	2	4	4	5	4	4	5
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
165	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
166	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
167	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
169	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
171	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
172	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
173	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
175	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
176	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4

NO	Spiritual Leadership					Islamic Work Ethic				
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	IWE1	IWE2	IWE3	IWE4	IWE5
177	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
178	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
179	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4
180	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
181	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4

NO	Komitmen Organisasi								
	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	4	4	3	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	3	4	1	4	4	4
6	4	4	5	3	4	3	4	4	5
7	5	4	5	4	5	2	4	5	5
8	4	3	3	4	3	4	4	3	4
9	4	4	4	2	4	2	4	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4
12	4	5	4	5	4	5	5	5	5
13	5	4	5	4	4	4	4	4	4
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	4	5	4	5	4	4	4
17	5	4	4	4	4	5	4	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	5	5	5	4	4	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	5	5	2	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	4	4	5	4	5
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	2	4	3	4	2	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4

NO	Komitmen Organisasi								
	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9
29	4	4	5	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	5	4	4	4	4	4	4
32	3	2	2	4	2	1	4	4	3
33	5	5	4	3	4	5	4	4	5
34	3	4	4	2	4	3	5	4	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	4	4	4	5	2	4	3	5
37	5	5	5	3	5	4	5	4	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	5	4	3	4	4	5	5
42	4	4	4	5	4	3	5	5	5
43	3	4	5	5	4	2	5	5	4
44	5	5	5	5	5	5	5	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	5	5	4	4	4	5	5	5
47	4	5	5	3	4	4	4	4	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	5	5	4	3	5	4	5
50	4	4	4	2	4	4	4	4	4
51	4	5	4	5	5	5	4	5	5
52	4	5	5	4	5	4	5	5	5
53	4	4	4	3	4	3	4	3	4
54	4	4	5	4	5	4	4	5	5
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	4	5	5	4	5	4	5	4
58	5	4	5	5	5	4	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	5	5	4	4	4	4	4	5
62	4	4	2	2	4	4	4	4	4
63	5	4	5	4	4	5	5	4	4
64	5	5	4	4	4	5	4	5	4



NO	Komitmen Organisasi								
	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9
65	4	5	5	5	5	5	4	4	4
66	4	5	4	5	5	4	5	5	4
67	5	4	4	4	5	5	4	4	5
68	3	1	2	3	4	4	4	4	5
69	2	2	4	2	4	2	4	4	2
70	4	4	2	1	4	4	4	4	4
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	4	4	5	4	5	4	4	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	3	3	4	4	4	4	3	3	4
76	5	4	4	4	4	4	5	4	5
77	4	4	4	5	5	5	5	5	4
78	5	3	5	4	5	3	5	4	4
79	4	3	2	4	3	4	3	4	4
80	4	4	2	4	4	3	4	3	4
81	4	4	4	4	4	4	5	3	3
82	5	4	4	4	5	5	5	4	5
83	3	4	2	3	4	5	3	4	5
84	4	4	5	4	5	5	5	4	5
85	4	4	5	3	5	4	5	4	4
86	4	4	5	4	5	4	4	4	4
87	3	4	4	4	3	3	3	5	3
88	3	4	3	3	4	3	3	4	3
89	4	3	4	4	5	4	5	4	4
90	4	4	5	4	5	4	5	4	5
91	5	5	4	5	4	5	4	5	5
92	4	5	4	5	4	5	5	4	5
93	4	5	4	5	4	5	4	5	4
94	4	3	4	3	4	4	3	4	4
95	5	5	5	4	5	5	4	4	5
96	4	5	5	4	5	5	4	4	5
97	5	4	4	4	5	4	5	5	4
98	4	5	4	5	4	5	4	5	4
99	4	3	5	4	5	4	3	5	3
100	5	5	5	2	5	4	5	5	5

NO	Komitmen Organisasi								
	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9
101	5	4	5	4	5	5	4	4	5
102	5	4	3	4	4	5	5	4	4
103	4	5	5	4	5	4	5	5	4
104	5	4	5	4	5	4	4	5	5
105	4	5	4	5	4	5	4	5	5
106	4	4	4	4	4	3	4	5	4
107	5	4	5	5	4	4	5	4	5
108	4	5	4	5	4	5	4	5	4
109	5	4	4	5	4	5	5	5	4
110	4	5	2	4	5	4	5	4	5
111	4	3	4	3	4	3	4	3	4
112	4	5	4	5	4	4	5	5	4
113	5	4	5	4	5	4	4	5	5
114	4	5	4	5	4	5	4	5	4
115	5	4	4	5	4	5	5	4	4
116	5	4	4	5	4	5	5	4	4
117	4	5	5	4	4	5	5	5	5
118	4	5	4	5	4	5	5	4	4
119	3	4	4	3	3	4	3	4	3
120	5	4	5	4	5	4	5	4	5
121	4	5	4	4	4	4	4	5	5
122	4	5	5	4	5	4	4	5	4
123	4	4	5	5	4	5	4	5	4
124	4	5	4	5	5	5	4	5	5
125	4	5	4	4	5	4	4	4	5
126	4	5	3	4	4	3	4	5	5
127	5	4	5	4	5	5	5	4	5
128	4	4	4	5	5	5	5	5	4
129	4	5	5	4	5	4	5	5	5
130	4	5	5	5	5	5	4	4	4
131	4	5	4	5	5	4	4	4	5
132	4	4	5	5	5	4	5	5	4
133	3	3	2	3	3	3	3	3	3
134	5	5	5	4	5	5	5	5	4
135	5	4	5	5	4	5	4	4	5
136	5	4	5	5	4	4	5	5	4

NO	Komitmen Organisasi								
	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9
137	5	5	4	5	5	5	5	5	5
138	4	4	5	4	5	4	5	4	5
139	5	4	4	5	4	5	4	4	4
140	4	5	5	4	5	4	5	5	4
141	4	4	5	4	5	4	5	5	4
142	3	4	5	4	5	3	4	5	3
143	4	5	3	4	3	5	3	4	3
144	5	4	5	5	4	5	5	4	4
145	3	4	2	4	5	4	5	4	5
146	4	3	4	5	3	4	5	3	4
147	5	5	4	5	4	4	5	5	4
148	5	5	3	4	5	3	5	5	4
149	5	4	4	5	5	4	5	5	4
150	5	5	5	5	5	5	5	5	5
151	5	5	5	5	5	4	5	5	5
152	4	4	5	5	4	4	5	4	4
153	4	4	5	5	4	2	5	5	5
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4
155	5	5	5	4	5	5	5	4	4
156	4	4	4	3	4	1	4	4	4
157	4	4	5	1	3	2	4	4	4
158	5	5	4	4	4	5	5	4	4
159	4	3	2	4	4	4	4	5	4
160	4	4	5	4	4	4	4	4	4
161	4	4	4	4	4	4	4	4	4
162	4	4	4	4	4	4	4	4	4
163	5	4	5	2	5	5	5	2	5
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5
165	5	5	5	5	5	5	4	4	5
166	5	4	4	5	5	3	5	5	4
167	5	1	1	5	5	5	5	5	5
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5
169	4	4	5	3	5	3	4	5	5
170	5	5	5	5	5	4	4	4	5
171	5	5	5	5	5	5	5	5	5
172	5	5	5	5	5	5	5	5	5

NO	Komitmen Organisasi								
	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9
173	4	5	5	1	5	5	5	4	5
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4
175	5	4	5	5	4	4	4	4	5
176	3	3	3	2	3	3	4	4	3
177	5	5	5	5	5	1	5	5	5
178	5	5	5	1	5	2	5	5	5
179	5	5	5	4	4	5	5	5	5
180	4	4	4	4	4	2	4	4	4
181	4	4	5	5	4	3	5	3	4

NO	Kinerja Guru								
	KG1	KG2	KG3	KG4	KG5	KG6	KG7	KG8	KG9
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	4	4	5	4	5	5	5	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5
7	5	4	2	4	4	4	4	4	2
8	1	3	1	4	2	2	4	2	4
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	2	1	5	5	4	4
12	5	5	5	4	5	5	5	4	5
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4
14	5	4	5	4	4	4	5	5	5
15	4	4	4	4	4	5	5	4	4
16	4	5	5	4	4	5	4	4	5
17	4	4	5	5	4	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	5	4	5	5
19	4	4	5	4	5	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5
21	4	4	4	4	5	5	5	5	5
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5

NO	Kinerja Guru								
	KG1	KG2	KG3	KG4	KG5	KG6	KG7	KG8	KG9
25	4	4	2	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	3	5	4	5	2	4
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	4	4	5	4
37	5	5	5	5	5	5	4	4	5
38	2	5	2	4	4	4	3	4	5
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	4	4	5	5	4	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	5	3	4	5	5	5	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	2	4	4	5	4	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	4	5	4	4	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	5	3	5	4	4	5	5	4
50	4	4	2	4	4	4	4	4	4
51	5	5	4	4	5	4	5	5	4
52	5	5	5	4	4	5	4	4	4
53	4	4	4	3	4	4	4	4	4
54	5	4	5	5	5	5	5	4	5
55	4	2	5	5	5	5	5	4	4
56	4	4	5	5	5	5	5	5	5
57	4	5	4	5	4	5	4	5	5
58	5	5	5	5	4	5	5	5	5
59	5	5	4	5	5	4	4	5	5
60	4	4	5	4	4	4	4	4	4

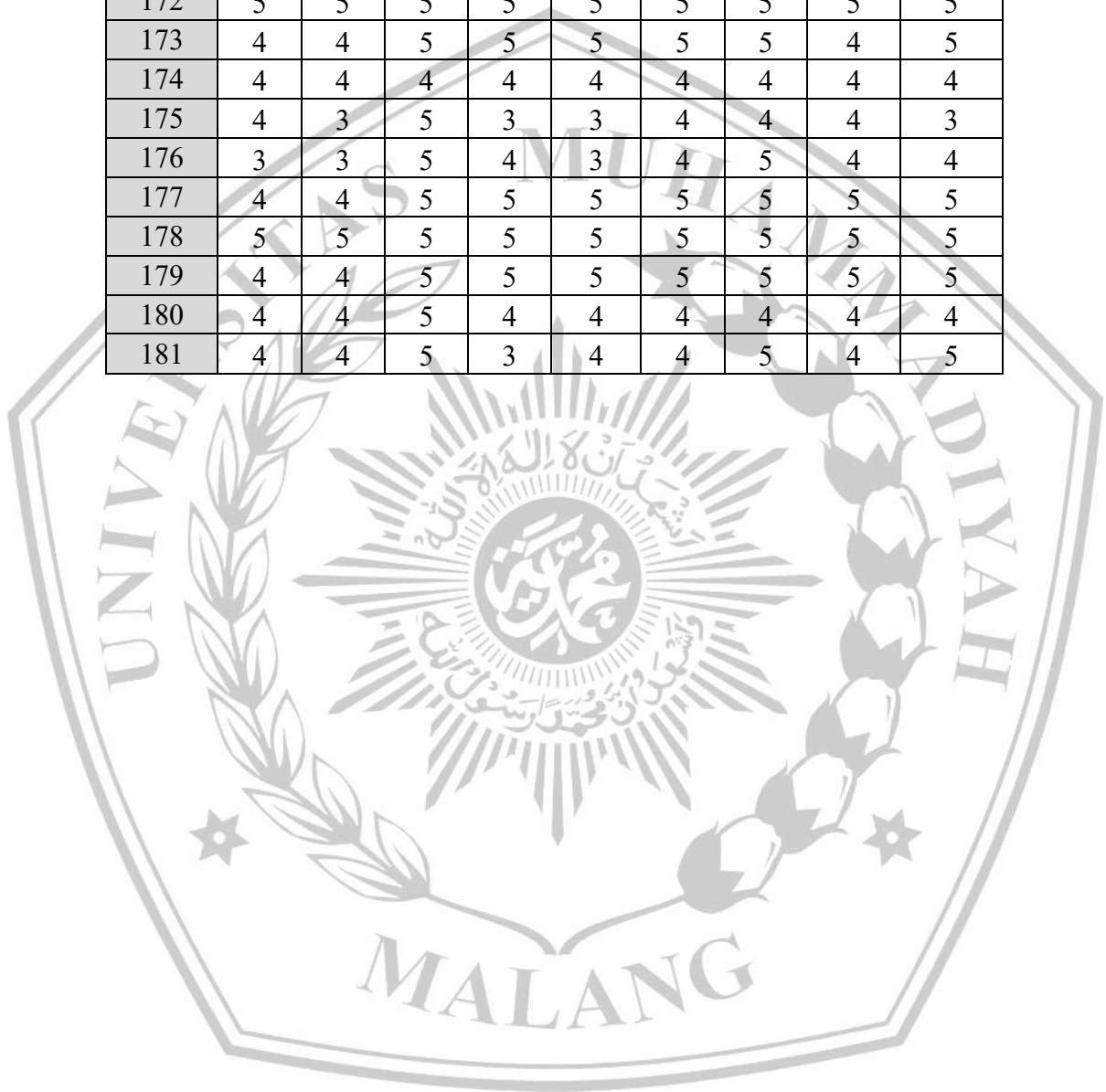
NO	Kinerja Guru								
	KG1	KG2	KG3	KG4	KG5	KG6	KG7	KG8	KG9
61	4	4	5	5	4	4	4	4	4
62	5	4	5	4	4	4	4	4	4
63	4	5	2	5	4	4	4	5	4
64	4	5	5	4	4	5	4	4	4
65	4	5	5	4	4	4	4	4	4
66	4	5	4	5	4	5	4	5	5
67	5	4	4	5	5	5	5	5	5
68	4	5	4	4	4	4	4	4	4
69	4	5	4	5	4	5	4	5	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	4	3	2	3	3	3	4	3	3
76	4	5	4	4	4	4	5	5	5
77	4	3	5	3	4	5	4	5	5
78	4	5	5	4	4	4	5	5	4
79	1	1	3	3	4	3	4	3	4
80	4	4	5	4	4	4	4	4	4
81	5	5	5	5	5	4	4	5	4
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	3	4	1	3	4	5	3	4	5
84	4	5	4	4	5	5	4	5	4
85	5	5	5	4	4	5	5	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	5	4
87	1	1	4	3	4	3	3	4	4
88	4	4	2	3	4	3	3	4	4
89	4	4	4	5	3	4	5	4	4
90	4	5	4	5	5	4	4	4	5
91	4	5	4	4	4	5	4	5	4
92	4	5	4	5	4	4	5	5	4
93	4	5	4	5	4	5	4	5	4
94	4	3	4	3	4	3	4	3	4
95	4	4	5	5	5	4	5	4	5
96	4	4	5	5	4	5	5	5	4

NO	Kinerja Guru								
	KG1	KG2	KG3	KG4	KG5	KG6	KG7	KG8	KG9
97	4	5	2	4	5	4	5	4	4
98	4	5	4	4	4	5	4	4	5
99	3	4	5	4	5	4	5	4	5
100	5	4	4	5	5	5	5	5	5
101	5	4	4	5	4	5	4	5	5
102	5	4	2	4	4	5	5	4	4
103	4	4	5	5	5	4	4	4	4
104	5	5	5	5	5	4	4	4	5
105	4	4	5	5	4	4	5	5	4
106	4	5	5	4	4	5	5	5	4
107	5	4	5	4	4	5	4	5	5
108	4	5	4	5	4	5	4	5	4
109	4	5	5	5	5	5	5	5	5
110	5	4	4	5	5	4	5	4	5
111	3	4	4	3	3	4	3	4	3
112	4	4	1	4	5	5	5	4	5
113	5	4	4	5	4	5	4	5	5
114	5	4	5	3	5	4	5	4	5
115	4	5	4	5	5	5	4	5	4
116	4	4	4	5	5	4	4	5	4
117	4	5	4	5	5	5	5	4	4
118	4	5	4	5	5	5	4	5	4
119	3	4	3	4	3	4	3	4	3
120	5	4	5	4	5	4	5	4	5
121	5	5	1	5	5	4	5	4	4
122	4	5	4	5	5	5	5	4	5
123	4	1	5	4	4	4	4	4	4
124	5	4	5	4	5	4	4	5	4
125	4	4	4	4	4	4	4	5	4
126	4	5	1	4	3	5	3	4	4
127	4	5	5	4	4	5	4	5	4
128	4	5	5	4	5	5	4	5	5
129	4	4	5	5	4	5	5	5	4
130	4	4	2	4	4	5	5	5	5
131	5	4	5	4	4	4	5	5	5
132	5	4	4	5	5	5	4	5	4

NO	Kinerja Guru								
	KG1	KG2	KG3	KG4	KG5	KG6	KG7	KG8	KG9
133	4	3	4	3	3	4	3	5	5
134	4	5	5	5	5	5	5	5	5
135	4	4	5	4	5	4	5	4	5
136	4	5	4	4	5	4	5	5	4
137	5	5	4	5	5	4	5	5	4
138	4	5	5	4	4	3	5	4	5
139	5	5	5	4	5	5	4	4	4
140	5	4	5	5	5	4	5	3	4
141	4	5	4	4	5	3	4	3	4
142	4	3	1	4	3	3	4	3	5
143	4	3	5	3	3	4	4	2	4
144	5	5	4	4	4	4	5	5	4
145	4	5	4	5	4	5	4	5	4
146	5	4	5	5	5	5	5	5	5
147	5	5	4	4	4	5	5	4	4
148	2	5	4	5	4	3	4	4	4
149	5	4	5	4	4	5	4	5	4
150	5	5	5	5	5	5	5	5	5
151	5	5	5	5	5	5	5	5	5
152	4	4	5	4	5	5	5	5	5
153	4	4	5	4	4	4	4	4	4
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4
155	5	4	5	5	4	4	5	4	5
156	5	4	5	4	4	4	4	4	4
157	4	4	5	4	4	4	4	5	5
158	4	4	4	4	4	4	4	4	4
159	4	4	5	5	4	4	4	5	4
160	4	4	5	5	4	4	4	4	4
161	4	4	5	4	4	4	4	4	4
162	2	4	4	4	4	4	4	4	4
163	4	4	5	4	4	5	4	5	5
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5
165	5	4	5	5	5	5	5	4	5
166	4	4	5	5	5	4	5	5	5
167	5	5	1	5	5	5	1	5	5
168	5	4	4	5	4	5	4	4	4



NO	Kinerja Guru								
	KG1	KG2	KG3	KG4	KG5	KG6	KG7	KG8	KG9
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4
170	4	4	5	4	4	4	4	4	5
171	5	5	5	5	5	5	5	5	5
172	5	5	5	5	5	5	5	5	5
173	4	4	5	5	5	5	5	4	5
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4
175	4	3	5	3	3	4	4	4	3
176	3	3	5	4	3	4	5	4	4
177	4	4	5	5	5	5	5	5	5
178	5	5	5	5	5	5	5	5	5
179	4	4	5	5	5	5	5	5	5
180	4	4	5	4	4	4	4	4	4
181	4	4	5	3	4	4	5	4	5



### Lampiran 3

#### 3.1 Interval Rentang Skala Variabel

Model : Full Model

Data: Data Rill\_181 sebelum hapus

Interval	<i>Spiritual Leadership</i>	<i>Ismic Work Ethic</i>	Komitmen Organisasi	Kinerja Guru
181 - 325	Sangat Buruk	Sangat Buruk	Sangat Rendah	Sangat Rendah
326 - 470	Buruk	Buruk	Rendah	Rendah
471 - 615	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
616 - 760	Baik	Baik	Tinggi	Tinggi
761 - 905	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

#### 3.2 Hasil Rentan Skala

Model : Lengkap

Data: Data 181

Variabel	Indikator	Item	Jawaban Responden					Skor	Kriteria
			STS	TS	N	S	SS		
<i>Spiritual Leadership</i> (SL)	Kejujuran Hati	SL1	1	1	9	85	85	785	Sangat Baik
	Membenci Formalitas	SL2	2	4	14	75	86	807	Sangat Baik
	Sedikit Bicara, Banyak Kerja	SL3	0	1	12	94	74	802	Sangat Baik
	Motivator	SL4	0	0	13	74	94	802	Sangat Baik
	Pemimpin di Cintai	SL5	0	1	5	83	92	814	Sangat Baik
<i>Islamic Work Ethic</i>	Dedikasi dalam bekerja	IWE1	0	3	16	95	67	795	Sangat Baik
	Keadilan dan Kebaikan	IWE2	0	0	6	76	99	821	Sangat Baik

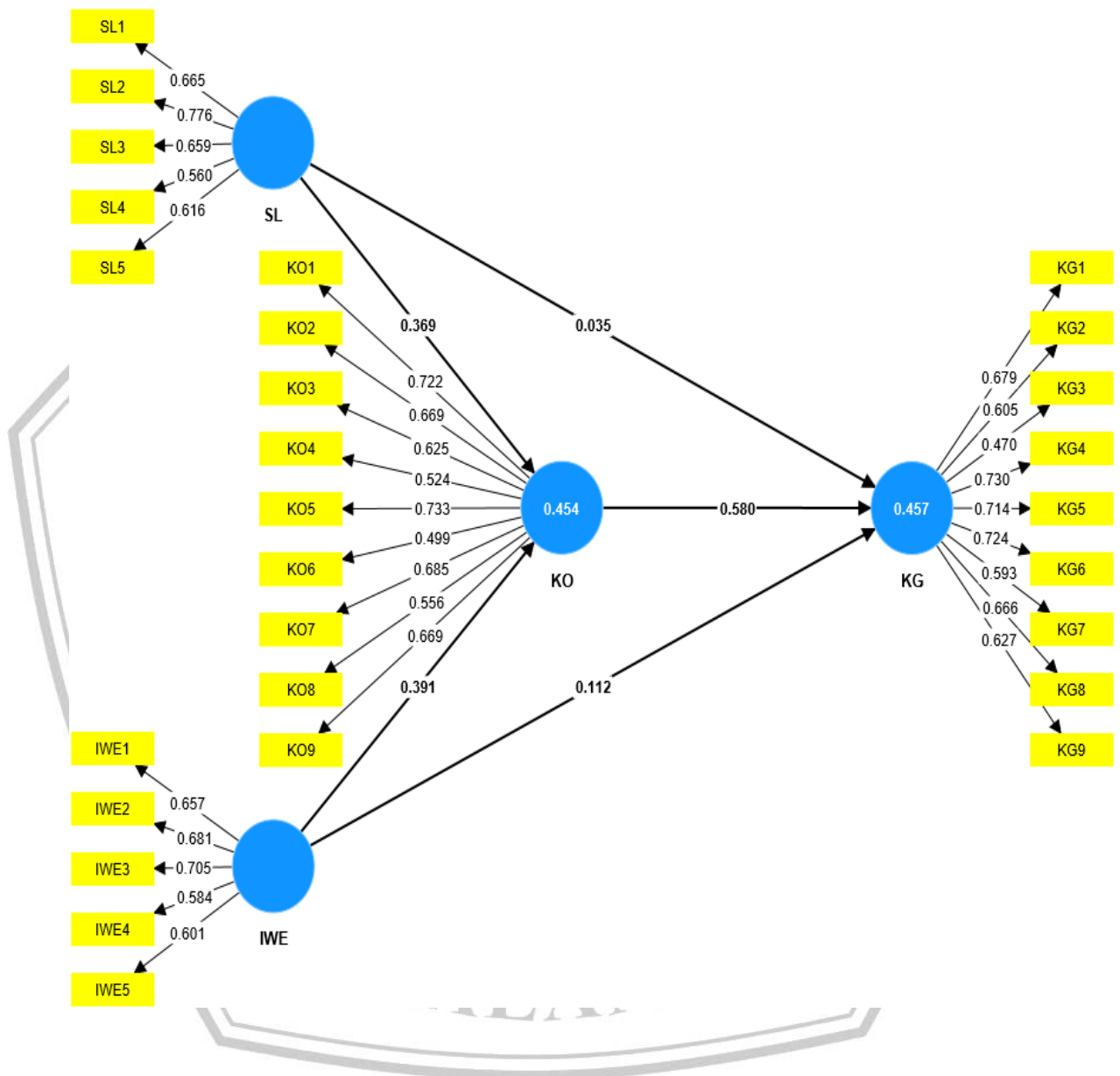
Variabel	Indikator	Item	Jawaban Responden					Skor	Kriteria
			STS	TS	N	S	SS		
<b>(IWE)</b>	Kreatifitas	IWE3	0	0	12	93	76	801	Sangat Baik
	Menjunjung Tinggi niat kerja	IWE4	0	2	9	68	102	817	Sangat Baik
	Bekerja Keras	IWE5	0	1	5	84	91	804	Sangat Baik
<b>Komitmen Organisasi (KO)</b>	Merasa nyaman	KO1	0	1	13	96	71	780	Sangat Tinggi
	Keluarga Baru	KO2	2	2	12	94	71	773	Sangat Tinggi
	Masalah Bersama	KO3	1	0	9	78	93	781	Sangat Tinggi
	Berkeinginan tetap tinggal	KO4	4	4	18	85	70	744	Tinggi
	Berat Meninggalkan	KO5	0	1	10	91	79	791	Sangat Tinggi
	Sulit mendapatkan pekerjaan	KO6	3	7	23	81	67	740	Tinggi
	Komitmen harus dilakukan	KO7	0	0	10	85	86	800	Sangat Tinggi
	Tanggung jawab	KO8	0	2	10	89	80	790	Sangat Tinggi
	Menghabiskan sisa karir	KO9	0	1	10	88	82	794	Sangat Tinggi
<b>Kinerja Guru (KG)</b>	Merencanakan	KG1	0	8	101	72	0	773	Sangat Tinggi
		KG2	0	9	91	81	0	779	Sangat Tinggi
	Melaksanakan	KG3	0	5	66	109	0	780	Sangat Tinggi
		KG4	0	17	82	82	0	786	Sangat Tinggi
		KG5	0	10	93	78	0	786	Sangat Tinggi
		KG6	0	9	85	87	0	800	Sangat Tinggi
		KG7	0	8	89	83	0	796	Sangat Tinggi
		KG8	2	6	90	83	2	795	Sangat Tinggi
	Mengevaluasi	KG9	1	4	95	81	1	799	Sangat Tinggi

## Lampiran 4

### Output Analisis PLS-SEM

Model : Lengkap

Data: Data 181



#### 4.1 Outer Loading \_ Full

Model : Full Model

Data: Data Rill\_181 sebelum hapus

	<i>Islamic Work Ethic</i>	Kinerja Guru	Komitmen Organisasi	<i>Spiritual Leadership</i>
IWE1	0.657			
IWE2	0.681			
IWE3	0.705			
IWE4	0.584			
IWE5	0.601			
KG1		0.679		
KG2		0.605		
KG3		0.470		
KG4		0.730		
KG5		0.714		
KG6		0.724		
KG7		0.593		
KG8		0.666		
KG9		0.627		
KO1			0.722	
KO2			0.669	
KO3			0.625	
KO4			0.524	
KO5			0.733	
KO6			0.499	
KO7			0.685	
KO8			0.556	
KO9			0.669	
SL1				0.665
SL2				0.776
SL3				0.659
SL4				0.560
SL5				0.616

## 4.2 Outer Loading \_ Rev.1

Model : Model PLS\_Rev

Data: Data Rill\_179

	<i>Islamic Work Ethic</i>	Kinerja Guru	Komitmen Organisasi	<i>Spiritual Leadership</i>
IWE1	0.656			
IWE2	0.683			
IWE3	0.704			
IWE4	0.583			
IWE5	0.602			
KG1		0.676		
KG2		0.622		
KG4		0.743		
KG5		0.718		
KG6		0.725		
KG7		0.579		
KG8		0.670		
KG9		0.627		
KO1			0.714	
KO2			0.661	
KO3			0.639	
KO4			0.505	
KO5			0.740	
KO7			0.700	
KO8			0.566	
KO9			0.675	
SL1				0.665
SL2				0.778
SL3				0.660
SL4				0.556
SL5				0.614

### Contract reliability and validity (Rev\_1)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
IWE	0.651	0.654	0.782	0.419
KG	0.825	0.831	0.868	0.452
KO	0.807	0.819	0.855	0.428
SL	0.679	0.705	0.791	0.434

### 4.3 Outer Loading \_ Rev.2

Model : Model PLS\_Rev

Data: Data Rill\_171

	<i>Islamic Work Ethic</i>	Kinerja Guru	Komitmen Organisasi	<i>Spiritual Leadership</i>
IWE1	0.764			
IWE2	0.708			
IWE3	0.767			
KG1		0.665		
KG4		0.761		
KG5		0.738		
KG6		0.737		
KG8		0.701		
KG9		0.649		
KO1			0.725	
KO2			0.656	
KO3			0.664	
KO5			0.769	
KO7			0.703	
KO9			0.709	
SL1				0.737
SL2				0.854
SL3				0.656

### Contract reliability and validity (Rev\_2)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
IWE	0.602	0.601	0.791	0.558
KG	0.803	0.808	0.859	0.504
KO	0.798	0.805	0.856	0.498
SL	0.621	0.668	0.796	0.568

#### 4.4 Outer Loading \_ Rev.3

Model : Model PLS\_Rev

Data: Data Rill\_170

	<i>Islamic Work Ethic</i>	Kinerja Guru	Komitmen Organisasi	<i>Spiritual Leadership</i>
IWE1	0.758			
IWE2	0.711			
IWE3	0.770			
KG1		0.666		
KG4		0.761		
KG5		0.737		
KG6		0.736		
KG8		0.704		
KG9		0.648		
KO1			0.737	
KO3			0.650	
KO5			0.790	
KO7			0.730	
KO9			0.714	
SL1				0.726
SL2				0.859
SL3				0.661

#### 4.5 Construct reliability and validity \_ Rev.3

Model : Model PLS\_Rev

Data: Data Rill\_170

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
IWE	0.602	0.600	0.791	0.557
KG	0.803	0.807	0.859	0.504
KO	0.774	0.782	0.847	0.526
SL	0.621	0.674	0.795	0.567



#### 4.6 Nilai Average variance extracted \_ Rev.3

Model : Model PLS

Data: Data Rill\_170

Variabel	AVE				Keterangan
	Awal	Rev 1	Rev 2	Rev 3 (Final)	
<i>Islamic Work Ethic</i>	0.419	0.419	0.558	0.557	Valid
Kinerja Guru	0.422	0.452	0.504	0.504	Valid
Komitmen Organisasi	0.405	0.428	0.498	0.526	Valid
<i>Spiritual Leadership</i>	0.434	0.434	0.568	0.567	Valid

#### 4.7 Fornell-Lacker criterion \_ Rev.3

Model : Model PLS

Data: Data Rill\_170

	<i>Islamic Work Ethic</i>	Kinerja Guru	Komitmen Organisasi	<i>Spiritual Leadership</i>
<i>Islamic Work Ethic</i>	0.747			
Kinerja Guru	0.429	0.710		
Komitmen Organisasi	0.545	0.643	0.726	
<i>Spiritual Leadership</i>	0.525	0.416	0.593	0.753

#### 4.8 Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)-Matrix \_ Rev.3

Model : Model PLS

Data: Data Rill\_170

	<i>Islamic Work Ethic</i>	Kinerja Guru	Komitmen Organisasi	<i>Spiritual Leadership</i>
<i>Islamic Work Ethic</i>				
Kinerja Guru	0.619			
Komitmen Organisasi	0.798	0.805		
<i>Spiritual Leadership</i>	0.825	0.572	0.815	

#### 4.9 Cross loadings\_ Rev.3

Model : Model PLS

Data: Data Rill\_170

	<i>Islamic Work Ethic</i>	Kinerja Guru	Komitmen Organisasi	<i>Spiritual Leadership</i>
IWE1	0.758	0.327	0.390	0.346
IWE2	0.711	0.292	0.456	0.541
IWE3	0.770	0.343	0.370	0.277
KG1	0.286	0.666	0.458	0.335
KG4	0.309	0.761	0.544	0.313
KG5	0.341	0.737	0.475	0.331
KG6	0.274	0.736	0.406	0.243
KG8	0.252	0.704	0.448	0.212
KG9	0.370	0.648	0.380	0.334
KO1	0.345	0.439	0.737	0.351
KO3	0.453	0.359	0.650	0.411
KO5	0.409	0.477	0.790	0.656
KO7	0.372	0.562	0.730	0.332
KO9	0.405	0.484	0.714	0.356
SL1	0.488	0.270	0.381	0.726
SL2	0.480	0.391	0.569	0.859
SL3	0.186	0.257	0.349	0.661

#### 4.10 R-Square\_ Rev.3

Model : Model PLS

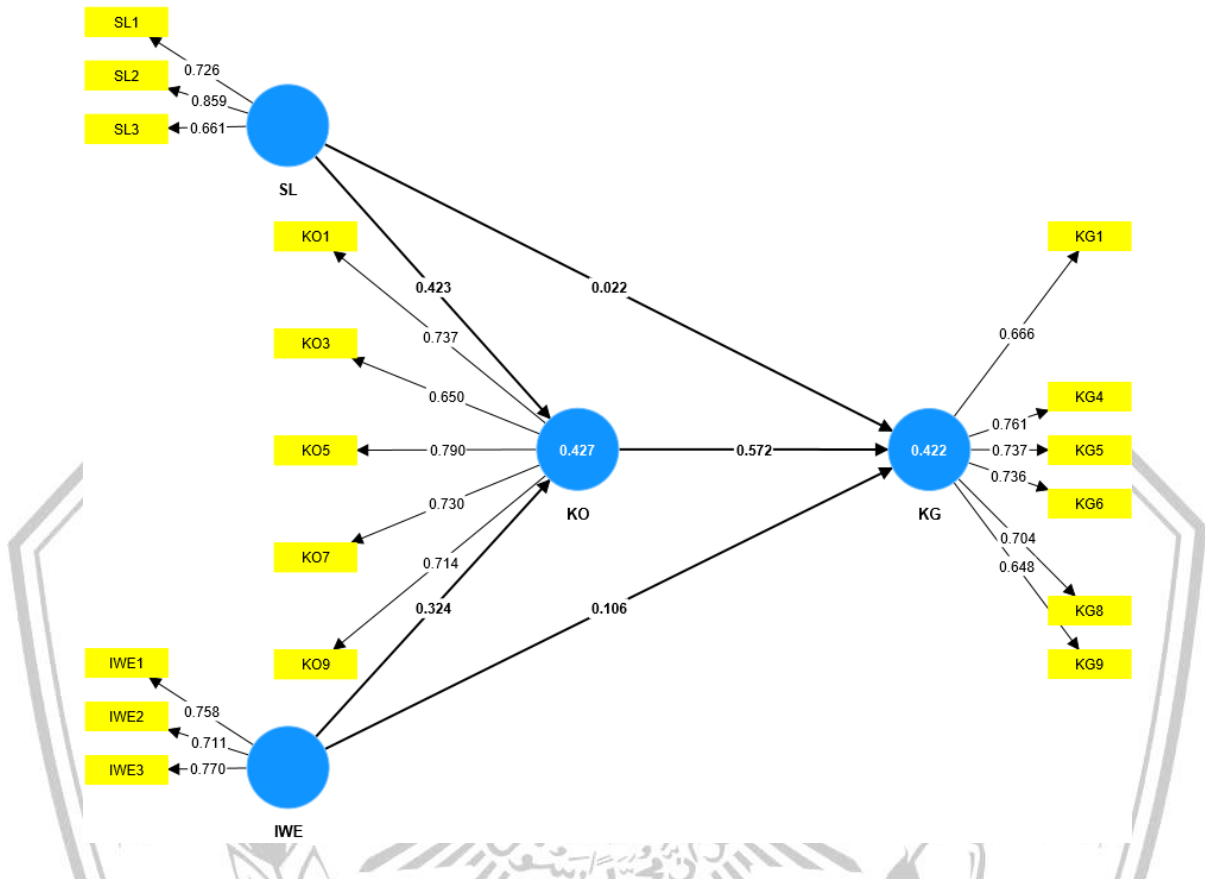
Data: Data Rill\_170

	R-square	R-square adjusted
KG	0.422	0.412
KO	0.427	0.420

### 4.11 Model Full PLS & Outer Loading\_ Rev.3

Model : Model PLS

Data: Data Rill\_170



### 4.12 Uji Hipotesis Langsung (*Path coefficients*) \_ Rev.3

Model : Model PLS

Data: Data Rill\_170

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
IWE -> KG	0.106	0.099	0.072	1.459	0.145
IWE -> KO	0.324	0.326	0.070	4.595	0.000
KO -> KG	0.572	0.589	0.070	8.130	0.000
SL -> KG	0.022	0.015	0.087	0.253	0.800
SL -> KO	0.423	0.429	0.071	5.938	0.000

#### 4.13 Uji Hipotesis Tidak Langsung (*Specific indirect effects*) \_ Rev.3

Model : Model PLS

Data: Data Rill\_170

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P values</i>
IWE -> KO -> KG	0.185	0.193	0.051	3.650	0.000
SL -> KO -> KG	0.242	0.252	0.050	4.841	0.000

