

TESIS

**PENGARUH *SPRITUAL LEADERSHIP*, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
BEHAVIOR, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI *KNOWLEDGE SHARING* PADA DINAS
KOPERASI, USAHA MIKRO, DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN BREBES**



Oleh:

SAPTO AJI PAMUNGKAS

NPM. 7123800055

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL
TEGAL
2025**

TESIS

**PENGARUH *SPRIRITUAL LEADERSHIP*, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI *KNOWLEDGE SHARING* PADA DINAS
KOPERASI, USAHA MIKRO, DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN BREBES**

**Disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi dan memperoleh
gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana
Universitas Pancasakti Tegal**

Oleh:

SAPTO AJI PAMUNGKAS

NPM. 7123800055

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL
TEGAL
2025**

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto. (2019). Pengaruh *Organizational citizenship behaviour* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Studi Pada PT. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 106–114. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.868>
- Afianty, S., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(2), 742–748. <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i02.366>
- Afriansyah, R., & Dahmiri, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(6), 815–823.
- Ahmad, N., Iqbal, N., Javed, K., & Hamad, N. (2019). Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 1(1), 84–92.
- Ali, D. D., Pakaya, A. R., & Mendo, A. Y. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Buhuts*, 20(1), 1–18. <https://doi.org/10.30603/ab.v20i1.3632>
- AlShehhi, N., AlZaabi, F., Alnahhal, M., Sakhrieh, A., & Tabash, M. I. (2021). The effect of organizational culture on the performance of UAE organizations. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1980934>
- Altman, Y. (2020). In Search of Spiritual Leadership. *Human Resource Management International Digest*, 18(6), 35–38.
- Andelman, R., & Hafni, L. (2020). The Effects of Spiritual Leadership, Incentives, and *Knowledge sharing* Behavior on Employee Performance at PT Malindo Karya Lestari Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 1(3), 170–180.
- Anggraini, R., Rosidi, M. E., & Dewi, N. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Rama Emerald Multi Sukses. *IQTISHAD*, 1(1).
- Anggreyana, Y. (2018). Pengaruh Information Sharing, *Knowledge sharing* dan Relationship Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Kota Tarakan. *Jurnal Ilmiah Universitas Borneo Tarakan*, 2(1).
- Aprilia, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap

- Kinerja Pegawai Di Kantor Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Tatapamong*, 1(1), 105–121.
- Arizqi. (2017). Performance Enhancement Model of Human Resources through *Knowledge sharing*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(1), 134–142.
- Aryasa, N. T., Gunistiyo, & Jalil, M. (2022). The Role of *Knowledge sharing*, Emotional Intelligence and Organizational Communication on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as Intervening Variables in PT. Dedy Jaya Lambang Perkasa Brebes. *Proceedings of the 1st International Conference on Law, Sosial Science, Economics, and Education*. <https://doi.org/10.4108/eai.28-5-2022.2320426>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2018). Spirituality at Work, A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.
- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Knowledge sharing* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 144–156. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2210>
- Aulia, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Knowledge sharing* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3).
- Baykal, E., & Zehir, C. (2018). Mediating Effect of Psychological Capital on the Relationship Between Spiritual Leadership and Performance. *Business Administration and Management*, 21(3), 124–140.
- Buble, M., Juras, A., & Mati, I. (2019). The Relationship Between Managers Leadership Styles and Motivation. *Management*, 19(1), 161–193.
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i1.2002>
- Calantone, R., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2018). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515–524.
- Carpini, J. A., & Parker, S. K. (2017). The Bigger Picture: How OCBs Fit within a Broader Conceptualization of Work Performance. *Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190219000.001.0001>
- Culbertson, S. S., Huffcutt, A. I., & Goebel, A. P. (2019). Introduction and

- Empirical Assessment of Executive Functioning as a Predictor of Job Performance. *PcyCh Journal*, 1–11.
- Daulay, R., Pasaribu, H., Putri, L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Desouza, K. C., & Paquette, S. (2018). *Knowledge Management: An Introduction*. Facet Publications.
- Du, R. (2018). *Relationship between knowledge sharing and performance : A survey in Xi ' an , China*. 32, 38–46. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2005.11.001>
- Faiza, G., Manalu, F. M., & Aziz, D. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan *Organizational citizenship behaviour* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24–39. <https://doi.org/10.36352/pmj.v2i1.350>
- Fariyadi, N., Austin, T., & Ibrahim. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 7(4), 34–39.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187–193. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3657>
- Ferdinand, A. (2019). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Firmansyah, F., Hanfan, A., & Jalil, M. (2024). The Influence of Information Systems, Employee Empowerment, and Transformational Leadership on Employee Performance through Organizational Culture at The Secretariat DPRD Office of Brebes District. *Proceeding of Management, Law and Pedagogy*, 491–496.
- Fortuna, E. B. (2020). Pentingnya Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Edupsycouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(2), 14–18.
- Fry, L., Latham, J. R., Clinebell, S., & Krahnke, K. (2019). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. *Journal of Management Spirituality & Religion*, 14(1), 22–47. <https://doi.org/10.1080/14766086.2016.1202130>
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analysis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory : Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi*

Dan Bisnis : Untuk Landasan Teori Skripsi, Tesis Dan Disertasi. Yoga Pratama Semarang.

Ghozali, I. (2021a). *Structural equation modeling: metode alternatif dengan partial least square (PLS)*. BP UNDIP.

Ghozali, I. (2021b). *Struktural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit UNDIP.

Gomes, F. C. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.

Greenberg, J. dan Baron, R. . (2017). *Behavior in Organizations*. Prentice Hall.

Gunistiyo, Rahmatika, D. N., & Prihadi, D. (2024). *Metodologi Penelitian Modern: Panduan SmartPLS yang Praktis untuk Peneliti (Dilengkapi dengan studi kasus)*. Badan Penerbit Universitas Pancasakti Tegal.

Handoko, H. T. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.

Hapsari, A. I. (2022). Peran Komitmen Afektif Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Studi Pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk. *Tesis Magister Manajemen UGM*.

Haryadi, D., Setiawati, E. T., & Juhandi. (2022). The Role Of Organizational Culture On Improving Employee Performance Through Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(1), 686–698.

Holste, J. S., & Fields, D. (2010). Trust and tacit knowledge sharing and use. *Journal of Knowledge Management*, 14(1), 128–140.

Hooff, B. van den, & Ridder, J. A. de. (2018). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>

Jain, P. (2023). Spiritual leadership and innovative work behavior: the mediated relationship of interpersonal trust and knowledge sharing in the hospitality sector of India. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2022-0128>

Kayes, A. B., Kayes, D. C., & Yamazaki, Y. (2019). Transferring Knowledge across Cultures: A Learning Competencies Approach. *Performance Improvement Quarterly*, 18(4), 87–100. <https://doi.org/10.1111/j.1937-8327.2005.tb00352.x>

Keraf, S. (2019). *Ilmu Pengetahuan (Sebuah Tinjauan Filosofis)*. Kanisius.

- Kese, M. L., & Hidayat, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 11(2), 154–165.
- Khafid, A., Astuti, A. P., & Fauzi, M. (2024). Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kinerja SDM Dengan Work Place Spirituality sebagai Variabel Intervening. *Ecopreneur : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 21–35.
- Khuong, M. N., & Quoc, T. H. (2019). The Effects of Organizational Justice and Ethical Leadership on Employee Performance in Binh Duong's Industrial Parks, Vietnam. *Journal of Economics, Business and Management*, 4(4), 327–333.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Krishnakumar, S., Houghton, J. D., Neck, C., & Ellison, C. N. (2019). The “Good” and the “Bad” of Spiritual Leadership. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(1), 17–37.
- Kurniati, P., Triatmaja, M. F., & Arifiyanto, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Berbagi Pengetahuan Tacit Dan Eksplisit Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Pemoderasi. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 20(1), 27–50. <https://doi.org/10.48144/neraca.v20i1.1846>
- Kurniawati, D. T. (2018). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Keinginan Berbagi Pengetahuan Tacit Dengan Mediasi Kepercayaan. *Disertasi Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Brawijaya*.
- Lin, H. (2007). Knowledge sharing And Firm Innovation Capability: An Empirical Study. *International Journal of Manpower*, 28(3), 315–332. <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior & Human Performance*, 5(5), 484–500.
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC Di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *AGORA*, 8(2), 1–9.
- Mandasari, N., & Widiartanto. (2020). Pengaruh Information Sharing, Knowledge sharing Dan Relation Terhadap Performance Perusahaan (Studi Kasus Pada Usaha Kecil Menengah Mebel Di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1).
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

- Mansor, N., Ismail, A. H., Afifie, M., Alwi, M., & Anwar, N. (2019). Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Commitment in Malaysians' Oil and Gas Industry. *Asian Sosial Science*, 9(7), 179–191.
- Maria, Ahmadi, L. P., & Setiawan, R. A. (2022). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Seval Literindo Kreasi.
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 621–630.
- Michie, S., West, R., Campbell, R., & Brown, J. (2014). *ABC of Behaviour Change Theories*. Silverback publishing.
- Murniasih, E., & Sudarma, K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1), 24–35.
- Murty, W. A. (2019). *No Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. 1–15.
- Mustomi, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Kepemimpinan Terhadap *Knowledge sharing*. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 1(2), 118–126. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v1i2.2089>
- Natasya, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perumda Tugu Tirta Malang. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 2(1), 1–18.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Fress.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2019). *Human resources and personel management*. McGraw-Hill.
- Organ, D. W. (2018). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85–97.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614.
- Pervaiz, U., Imran, M., Arshad, Q., Haq, R., Mobeen, M., & Khan, M. K. (2016).

Human resource practices and *knowledge sharing*: The moderating role of trust. *International Journal of Organizational Leadership*, 5, 15–23.

Pio, R. J., Nimran, U., Alhabsji, T., & Hamid, D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *DeReMa (Development Research of Management) Jurnal Manajemen*, 10(1), 22–60.

Prasetya, A. Y., Oktavian, A. R., Masnun, & Wido. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1). <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.132>

Prasetyono, A., Hanfan, A., & Indriasih, D. (2023). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal). *Journal Information System & Business Management*, 3(1), 1–13.

Priansa, D. J., & Garnida, A. (2020). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Alfabeta.

Putra, D. A. D., & Silvianita, A. (2020). Peran *Knowledge sharing* Enablers Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 884–905.

Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(1).

Rahmawati, N. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Intensi Berbagi Pengetahuan pada Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Iskandar Muda Medan*.

Ramadhan, R., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XI(1), 210–228.

Reave, L. (2020). Spiritual Values and Practices Related to Leadership Effectiveness. *The Leadership Quartely*, 16, 655–687.

Rivai, L., & Tjahjaningsih, E. (2022). Pengaruh *Knowledge sharing* Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Intervening Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai KPP Pratama Semarang Candisari). *Ekonomika*,

6(2), 262–279.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Rokhiman, Gunistiyo, & Rahmatika, D. N. (2023). The Influence of Employee Income Improvement Benefits, Organizational Justice, and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance with Work Motivation Variables as Mediated. *Proceeding of Management, Law and Pedagogy*, 111–122.

Sa'adah, N., & Rijanti, T. (2022). The Role of *Knowledge sharing*, Leader-Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance. *International Journal of Sosial and Management Studies*, 3(1), 112–131. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i1.87>

Sadegh, T., Khani, R. M., & Moderasi, F. (2018). Introducing a Model of Relationship between *Knowledge sharing* Behavior, OCB, Psychological Empowerment and Psychological Capital: A Two-Wave Study. *International Journal of Knowledge Management*, 14(3), 21–36.

Sahrah, A. (2018). Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rumah Sakit. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(1), 40. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v19i1.598>

Sarah, C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku *Knowledge sharing* di PT T. *Jurnal Diversita*, 6(1), 1–15. <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.3069>

Sawan, F., Suryadi, & Nurhattati. (2020). Impact of Organizational Culture on *Knowledge sharing* Behavior. *Conference: 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020) At: Bandung, Indonesia*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210212.073>

Setiarso, B. (2018). *Manajemen pengetahuan (knowledge management) dan proses penciptaan pengetahuan*. Elex Media Komputindo.

Setiawan, S. N., & Suryosukmono, G. (2024). Pengaruh Spiritual Leadership dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 18(1), 26–40.

Sharifkhani, M., Pool, J. K., & Asian, S. (2020). The Impact of Leader-Member Exchange on *Knowledge sharing* and Performance: An Empirical Investigation in the Oil and Gas Industry. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 7(3), 289–305.

Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.

- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sunanto, E., Suwandi, & Hanfan, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi, Remunerasi, Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Organization Citizenship Behaviour. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2), 629–648. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i2.2245>
- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Supriyanto, A. S., Soetjipto, B. E., & Maharani, V. (2020). The effect of spiritual leadership on workplace spirituality, job satisfaction and ihsan behaviour (A study on nurses of Aisyiah Islamic hospital in Malang, Indonesia). *International Journal of Applied Business Economic Research*, 14(11), 7675–7688.
- Susanti, R., & Wimbarti, S. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi terhadap Knowledge sharing dan Jenis Kelamin sebagai Moderator pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 8(1).
- Tandayong, O., & Edalmen. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan OCB Terhadap Knowledge sharing Karyawan PT. Katopas Jaya Abadi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 656–665.
- Tika, M. P. (2020). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Triandani, S. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru. *Jurnal Al Iqtishad*, 10(1), 1–15.
- Twigg, N. W., & Parayitam, S. (2017). Journal of Management, Spirituality & Religion Spirituality as a Determinant of Transformational Leadership : Moderating Effects of Religious Orientation. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 4(3), 326–354.
- Usmany, T. P., & Hamid, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II , Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(2), 38–44.
- Vigoda-Gadot, E., & Angert, L. (2020). Goal Setting Theory, Job Feedback, and OCB: Lessons From a Longitudinal Study. *Basic and Applied Sosial*

Psychology, 29(2), 119–128.

Violita, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel 88 Embong Malang Di Surabaya. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 2(1), 1–17.

Wang, M., Guo, T., & Ni, Y. (2019). The effect of spiritual leadership on employee effectiveness: An intrinsic motivation perspective. *Frontiers in Psychology*, 9, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02627>

Wang, Z., & Wang, N. (2018). Expert Systems with Applications *Knowledge sharing* , innovation and firm performance. *Expert Systems With Applications*, 39(10), 8899–8908. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.02.017>

Wibawa, I. W. S., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3027–3058. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p7>

Wibowo. (2019). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Rajawali Pers.

Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Empat.

Wisnuharnowo, L. H. T., Hermanto Hermanto, D., & Sakti, P. B. (2020). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitments and Information Technology on *Knowledge sharing*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(11), 19–27. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i11.2116>

Wulandari, K., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Spiritualitas tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja pada Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, 6(2), 142–152.

Yeşil, S., & Hirlak, B. (2013). An Empirical Investigation into the Influence of *Knowledge sharing* Barriers on *Knowledge sharing* and Individual Innovation Behaviour. *International Journal of Knowledge Management*, 9(2), 38–61. <https://doi.org/10.4018/jkm.2013040103>

Zahra, F. (2021). Pengaruh *Knowledge sharing* Dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Guru Di SMKN 1 Arjasa. *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 66–76.

Zaini, A., Gunistiyo, & Rahmatika, D. N. (2022). The Influence of Leadership, Work Discipline, and Remuneration on Employment Spirit and Their

Implications on Perumda Employees Perumda Drinking Water Tirta Baribis, Brebes Regency. *Proceedings of the 1st International Conference on Law, Sosial Science, Economics, and Education, MALAPY.*

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden Penelitian

Di Tempat

Dengan Hormat

Saya Sapto Aji Pamungkas, mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal. Saat ini sedang menyusun penelitian dengan judul **"Pengaruh *Spiritual Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Dan Perdagangan Kabupaten Brebes Dengan Knowledge sharing Sebagai Pemediasi*"**. Untuk menguji secara empiris, saya memerlukan partisipasi Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner yang disajikan dalam daftar pertanyaan. Seluruh data yang diperoleh akan diperlakukan secara sangat rahasia dengan tidak akan mencantumkan nama Bapak/Ibu dalam naskah penelitian ini secara langsung.

Saya sangat mengharapkan Bapak/Ibu sudi meluangkan waktu guna mengisi daftar pertanyaan ini. Mohon dipastikan bahwa semua pertanyaan sudah diisi dengan banar, sehingga kuesioner dapat diolah lebih lanjut. Hasil yang dipublikasikan berpa data keseluruhan dan bukan data individual. Atas kerjasana dan partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Sapto Aji Pamungkas

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Umur :
 - a. 20 - 29 tahun
 - b. 30 - 39 tahun
 - c. 40 - 49 tahun
 - d. Di atas 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. SLTA
 - b. Diploma
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Magister (S2)
 - e. Doktorat (S3)

PETUNJUK PENGISIAN

Untuk pernyataan dibawah ini, dimohon memberikan respon terhadap semua pernyataan dalam kuesioner ini dengan memberikan penilaian tentang sejauh mana pernyataan itu sesuai dengan realita. Tuliskan nomor pada kotak nilai yang tersedia dengan interval nomor antara 1 sampai dengan 7 pada kotak yang tersedia. Angka tersebut menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan Bapak/Ibu.

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

1

7

7

Contoh pengisian angket:

Saya menegakkan disiplin kerja dengan hadir di tempat kerja tepat waktu

7

Jawaban 7 menandakan responden sangat setuju dengan pernyataan yang disampaikan

Pernyataan Untuk Variabel Kinerja Pegawai

Indikator *Quality*

1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja dengan baik.
2. Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan teliti

Indikator *Quantity of work*

3. Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi beban kerja saya
4. Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan oleh instansi tepat waktu

Indikator Pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan

5. Saya memiliki pengetahuan yang luas berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakannya.
6. Saya memiliki ide dan gagasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Indikator Hubungan baik antar pegawai

7. Hubungan antar pegawai di instansi berjalan dengan baik dan harmonis.
8. Saya memiliki solusi untuk menyelesaikan masalah yang muncul di tempat kerja.

Indikator Pengawasan tidak berlebih

9. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa pengawasan berlebihan.
10. Saya menjunjung integritas dengan bekerja secara jujur.

Pernyataan Untuk Variabel *Knowledge sharing*

Indikator Berbagi informasi tentang pekerjaan

1. Saya berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan-rekan saya.
2. Ketika saya belajar sesuatu yang baru, saya menyampaikan hal tersebut kepada rekan-rekan saya

Indikator Berbagi informasi tentang pekerjaan

3. Ketika seorang rekan adalah seorang ahli dalam hal tertentu di pekerjaan, saya memintanya untuk mengajarkan saya bagaimana untuk melakukannya.
4. Ketika saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya meminta rekan-rekan saya mengajari tentang hal tersebut.

Indikator Berbagi informasi tentang pekerjaan

5. Saya selalu membagikan pengetahuan pada rekan sekerja sesudah memperoleh pelatihan
6. Saya membantu teman yang kurang memahami penguasaan pengetahuan di tempat kerja.

Indikator Aktif Membagikan Pengetahuan

7. Saya memahami dengan baik informasi yang diberikan rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan.
8. Saya aktif membagikan pengetahuan yang dimiliki kepada rekan sekerja baik diminta maupun tidak.

Pernyataan Untuk Variabel *Spiritual leadership*

Indikator Memahami visi instansi

1. Pimpinan memahami visi instansi dan berkomitmen melaksanakan visi tersebut.
2. Pimpinan memberikan inspirasi untuk memiliki kinerja terbaik

Indikator Harapan

3. Pimpinan di instansi “mengerjakan yang harus dikerjakan” dan “mengatakan apa yang harus dikatakan”.
4. Pimpinan memiliki keberanian untuk berdiri di depan dan membela bawahannya.

Indikator Amanah, jujur, dan tanggung jawab

5. Pimpinan mengarahkan agar pegawai bekerja dengan amanah dan jujur
6. Pimpinan mengarahkan agar pegawai bekerja dengan tanggung jawab.

Indikator Memotivasi

7. Pimpinan memberikan motivasi agar memberikan upaya ekstra untuk membantu menyukkseskan instansi
8. Pimpinan memberikan motivasi agar selalu berprestasi.

Pernyataan Untuk Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Indikator Menolong rekan kerja

1. Saya menolong rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan pekerjaan.
2. Saya secara sukarela menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang sedang sakit

Indikator Perilaku kerja yang melebihi standar

3. Saya memiliki perilaku kerja yang melebihi standar minimum pegawai lainnya.
4. Saya tepat waktu menyelesaikan tugas-tugas kerja.

Indikator Hubungan yang baik dengan rekan

5. Saya menghormati atasan dan orang yang lebih tua di tempat kerja
6. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan.

Indikator Menyesuaikan diri dengan perubahan

7. Saya bersikap toleran dengan rekan dan dengan masyarakat.
8. Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.

Indikator Pegawai yang Bijak

9. Saya mampu menjadi pegawai yang bijak dalam menyelesaikan pekerjaan demi kelancaran tugas
10. Saya peduli pada instansi dengan memanfaatkan waktu kerja lebih banyak dihabiskan dengan melakukan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan.

Pernyataan Untuk Variabel Budaya Organisasi

Indikator Inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan

1. Instansi mendorong setiap pegawai untuk inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Instansi mendorong setiap pegawai untuk menemukan cara baru ketika menyelesaikan suatu masalah

Indikator Cermat dan Teliti

3. Instansi mendorong setiap pegawai untuk cermat dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Instansi mendorong setiap pegawai untuk teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator Pengembangan Diri

5. Instansi mendorong pegawai untuk focus pada hasil yang diperoleh
6. Instansi mendorong pegawai untuk mengembangkan diri dengan selalu menambah wawasan.

Indikator Fokus pada Hasil

7. Instansi mendorong pegawai untuk dapat bekerja dengan baik dalam tim kerja.
8. Instansi mendorong pegawai untuk focus pada hasil pekerjaan

Indikator Keinginan untuk maju

9. Instansi mendorong pegawai untuk memiliki keinginan maju dan berprestasi
10. Instansi mendorong mengedepankan visi dan misi instansi daripada kepentingan pribadi demi stabilitas instansi

Lampiran 2

Tabulasi Data Penelitian Variabel *Spiritual Leadership*

No. Resp	KSP01	KSP02	KSP03	KSP04	KSP05	KSP06	KSP07	KSP08	KSP
R_1	6	5	6	6	5	4	6	6	44
R_2	6	6	7	7	6	7	6	6	51
R_3	7	7	7	7	7	7	7	6	55
R_4	4	5	4	5	7	7	5	4	41
R_5	7	7	7	7	6	6	7	6	53
R_6	7	7	7	7	5	5	7	6	51
R_7	6	6	6	6	5	5	6	6	46
R_8	6	6	6	6	5	5	6	6	46
R_9	6	5	6	5	5	5	5	5	42
R_10	6	6	6	6	5	5	6	6	46
R_11	6	5	6	5	6	6	5	4	43
R_12	6	6	6	6	6	6	6	6	48
R_13	5	5	5	5	5	6	5	5	41
R_14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R_15	6	6	6	6	5	5	6	6	46
R_16	4	5	4	5	7	7	5	4	41
R_17	5	5	5	5	5	6	5	5	41
R_18	6	7	6	7	7	6	7	7	53
R_19	4	5	4	5	6	6	5	5	40
R_20	5	5	5	5	6	6	5	6	43
R_21	7	6	7	6	6	6	6	6	50
R_22	5	7	5	7	7	7	7	7	52
R_23	7	7	7	7	7	7	7	7	56
R_24	6	6	6	6	6	6	6	6	48
R_25	4	5	4	5	5	4	5	5	37
R_26	6	6	6	6	6	6	6	6	48
R_27	6	6	6	6	6	6	6	6	48
R_28	6	6	6	6	6	6	6	6	48
R_29	7	6	7	6	7	7	6	6	52
R_30	6	7	6	7	6	6	7	6	51
R_31	5	6	5	6	7	7	6	6	48
R_32	5	6	5	6	3	3	6	6	40
R_33	6	7	6	7	6	6	7	6	51
R_34	6	6	6	6	7	6	6	6	49
R_35	5	7	5	7	6	6	7	7	50
R_36	6	7	6	7	6	6	7	6	51
R_37	3	3	3	3	6	6	3	3	30
R_38	4	7	4	7	6	6	7	6	47
R_39	4	6	4	6	7	7	6	6	46
R_40	3	3	3	3	3	4	3	3	25
R_41	5	6	5	6	6	6	6	6	46

No. Resp	KSP01	KSP02	KSP03	KSP04	KSP05	KSP06	KSP07	KSP08	KSP
R_42	4	5	4	5	4	4	5	5	36
R_43	6	5	6	5	5	6	5	5	43
R_44	4	4	4	5	5	4	4	4	34
R_45	5	4	3	6	6	5	5	5	39
R_46	4	5	5	5	5	4	4	4	36
R_47	4	4	4	4	5	5	4	4	34

Lampiran 3

Tabulasi Data Penelitian Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No. Resp	OCB01	OCB02	OCB03	OCB04	OCB05	OCB06	OCB07	OCB08	OCB09	OCB10	OCB
R_1	5	7	6	6	6	6	6	7	7	6	62
R_2	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	62
R_3	6	7	7	7	7	6	6	6	6	5	63
R_4	4	7	7	4	5	4	4	4	4	4	47
R_5	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	62
R_6	5	5	5	7	7	6	6	6	6	7	60
R_7	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	53
R_8	6	5	5	6	6	6	6	5	5	5	55
R_9	7	5	5	6	6	6	6	6	6	6	59
R_10	7	5	5	6	6	5	6	6	7	7	60
R_11	6	6	6	7	7	5	6	6	6	6	61
R_12	6	6	6	4	4	5	4	4	4	4	47
R_13	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	56
R_14	5	5	5	6	6	5	6	6	5	5	54
R_15	5	5	5	6	6	5	6	6	5	6	55
R_16	5	7	7	5	5	4	4	4	5	4	50
R_17	5	5	6	7	7	6	6	7	7	7	63
R_18	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	68
R_19	7	6	6	6	6	6	7	6	7	7	64
R_20	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5	55
R_21	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	62
R_22	5	7	7	4	4	4	4	4	4	4	47
R_23	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	67
R_24	5	6	6	6	6	6	6	6	5	4	56
R_25	5	5	4	5	5	4	4	4	6	5	47
R_26	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	59
R_27	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	63
R_28	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
R_29	7	7	7	6	6	5	6	6	6	6	62
R_30	6	6	6	6	6	7	5	6	6	6	60
R_31	7	7	7	5	5	5	6	7	6	7	62
R_32	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	25
R_33	5	6	6	6	6	7	6	6	6	6	60
R_34	4	7	6	5	5	5	5	6	6	6	55
R_35	5	6	6	6	6	6	6	6	7	6	60
R_36	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	57
R_37	7	6	6	6	6	5	6	6	6	6	60
R_38	5	6	6	5	5	5	5	3	4	3	47
R_39	4	7	7	4	4	4	5	4	3	4	46
R_40	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	31
R_41	4	6	6	4	5	5	5	3	4	4	46
R_42	4	4	4	7	5	5	7	7	5	4	52
R_43	5	5	6	5	4	5	4	4	4	6	48

No. Resp	OCB01	OCB02	OCB03	OCB04	OCB05	OCB06	OCB07	OCB08	OCB09	OCB10	OCB
R_44	3	5	4	5	3	5	6	3	5	4	43
R_45	3	6	3	6	5	5	6	3	5	3	45
R_46	5	6	6	6	4	6	6	6	5	3	53
R_47	4	3	3	3	5	3	3	3	5	4	36

Lampiran 4

Tabulasi Data Penelitian Variabel Budaya Organisasi

No. Resp	BOR01	BOR02	BOR03	BOR04	BOR05	BOR06	BOR07	BOR08	BOR09	BOR10	BOR
R_1	7	6	6	6	5	6	5	5	6	5	57
R_2	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	62
R_3	6	6	6	7	7	6	6	6	7	7	64
R_4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
R_5	6	6	6	7	7	6	6	6	7	7	64
R_6	5	5	5	7	7	6	6	6	7	7	61
R_7	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	57
R_8	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	56
R_9	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	56
R_10	5	5	5	6	6	6	6	7	6	6	58
R_11	5	5	5	6	5	4	4	4	7	7	52
R_12	5	5	5	6	6	6	6	6	4	4	53
R_13	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	52
R_14	5	5	6	5	5	5	5	6	6	6	54
R_15	6	5	5	6	6	6	5	5	6	6	56
R_16	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46
R_17	6	6	6	5	5	5	5	5	7	7	57
R_18	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	69
R_19	4	4	4	4	5	5	5	4	6	6	47
R_20	3	3	5	5	5	6	6	5	5	6	49
R_21	6	7	7	7	6	6	6	7	6	6	64
R_22	7	7	6	5	7	7	7	7	4	4	61
R_23	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	67
R_24	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	58
R_25	6	5	4	4	5	5	4	4	5	5	47
R_26	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
R_27	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	60
R_28	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	58
R_29	6	6	7	7	6	6	6	7	6	6	63
R_30	5	5	5	6	7	6	5	6	6	6	57
R_31	7	6	6	5	6	6	6	5	5	5	57
R_32	5	4	4	5	6	6	5	5	3	2	45
R_33	6	7	7	6	7	6	6	6	6	6	63
R_34	6	5	4	6	6	6	7	6	5	5	56
R_35	5	6	6	5	7	7	6	5	6	6	59
R_36	6	7	6	6	7	6	6	6	5	5	60
R_37	3	3	3	3	3	3	3	3	6	6	36
R_38	7	4	7	4	7	6	7	6	5	5	58
R_39	7	3	7	4	6	6	7	7	4	4	55
R_40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R_41	6	4	6	5	6	6	6	6	4	5	54
R_42	5	5	5	4	5	5	5	5	7	5	51
R_43	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	50

No. Resp	BOR01	BOR02	BOR03	BOR04	BOR05	BOR06	BOR07	BOR08	BOR09	BOR10	BOR
R_44	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
R_45	6	5	6	3	6	6	6	6	3	5	52
R_46	4	5	5	5	5	5	6	5	3	6	49
R_47	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32

Lampiran 5

Tabulasi Data Penelitian Variabel *Knowledge sharing*

No. Resp	KLS01	KLS02	KLS03	KLS04	KLS05	KLS06	KLS07	KLS08	KLS
R_1	5	6	7	6	6	6	6	5	47
R_2	6	7	5	5	5	5	6	7	46
R_3	5	5	7	7	7	6	6	7	50
R_4	6	6	7	7	7	6	6	7	52
R_5	6	6	6	6	6	6	5	6	47
R_6	6	6	5	5	5	5	6	5	43
R_7	5	5	6	5	5	5	5	6	42
R_8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R_9	6	6	5	5	5	5	5	5	42
R_10	5	7	5	5	5	5	6	5	43
R_11	5	5	6	6	6	5	6	5	44
R_12	6	6	6	6	6	5	6	5	46
R_13	6	6	5	5	6	6	6	5	45
R_14	6	6	5	5	5	6	5	5	43
R_15	5	5	5	5	5	5	5	7	42
R_16	6	6	7	7	7	7	7	7	54
R_17	6	6	5	5	6	6	6	7	47
R_18	7	7	6	7	6	7	6	7	53
R_19	5	5	6	6	6	5	6	5	44
R_20	5	5	5	6	6	5	5	6	43
R_21	7	7	6	6	6	7	7	6	52
R_22	6	5	7	7	7	7	7	5	51
R_23	6	7	7	7	7	7	6	7	54
R_24	6	6	6	6	6	6	6	5	47
R_25	4	4	5	5	4	4	4	4	34
R_26	6	6	6	6	6	6	6	5	47
R_27	6	6	6	6	6	6	7	5	48
R_28	6	6	6	6	6	6	6	4	46
R_29	7	7	7	7	7	6	6	7	54
R_30	6	7	5	6	6	6	6	7	49
R_31	5	5	7	7	7	7	7	5	50
R_32	2	3	3	3	3	3	2	3	22
R_33	5	6	7	6	6	5	5	7	47
R_34	6	5	7	7	6	6	6	5	48
R_35	6	6	6	6	6	5	5	5	45
R_36	6	6	6	6	6	6	6	6	48
R_37	6	6	6	6	6	6	6	7	49
R_38	6	6	7	6	6	5	5	6	47
R_39	7	7	7	7	7	7	6	7	55
R_40	4	4	3	3	4	3	3	3	27
R_41	6	6	6	6	6	6	6	7	49
R_42	4	4	4	4	4	4	4	5	33
R_43	6	6	5	5	6	6	6	6	46

No. Resp	KLS01	KLS02	KLS03	KLS04	KLS05	KLS06	KLS07	KLS08	KLS
R_44	4	4	5	5	4	4	4	6	36
R_45	5	5	3	3	5	5	5	5	36
R_46	3	3	5	5	3	3	3	5	30
R_47	4	4	4	4	4	4	4	5	33

Lampiran 6

Tabulasi Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

No. Resp	KPG01	KPG02	KPG03	KPG04	KPG05	KPG06	KPG07	KPG08	KPG09	KPG10	KPG
R_1	5	6	5	6	5	5	6	7	7	7	59
R_2	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	62
R_3	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	56
R_4	6	6	6	6	7	6	6	6	7	7	63
R_5	6	6	5	5	5	5	6	6	5	5	54
R_6	6	6	5	5	5	5	6	6	5	5	54
R_7	5	5	6	6	5	5	5	5	6	6	54
R_8	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	53
R_9	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	63
R_10	5	7	5	3	6	6	5	7	5	5	54
R_11	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	51
R_12	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	57
R_13	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	55
R_14	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	57
R_15	5	5	5	6	6	6	5	5	6	6	55
R_16	6	6	7	7	7	7	6	6	7	7	66
R_17	6	6	5	5	6	7	6	6	6	6	59
R_18	7	7	7	7	6	5	7	7	7	7	67
R_19	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
R_20	5	5	5	6	5	3	5	5	6	5	50
R_21	7	7	6	5	5	6	7	7	5	5	60
R_22	6	5	7	6	6	6	6	5	6	6	59
R_23	6	7	7	6	6	6	6	7	7	7	65
R_24	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	58
R_25	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	39
R_26	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	61
R_27	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	61
R_28	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	58
R_29	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	67
R_30	6	7	6	6	6	6	6	5	6	6	60
R_31	5	5	6	6	5	7	7	7	7	7	62
R_32	2	3	7	7	7	6	5	5	5	5	52
R_33	5	6	7	6	6	6	6	7	6	6	61
R_34	6	5	5	5	5	6	6	7	7	6	58
R_35	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	59
R_36	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	62
R_37	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	61
R_38	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
R_39	7	7	6	6	6	7	6	6	6	7	64
R_40	4	4	3	3	4	4	5	5	5	6	43
R_41	6	6	5	5	6	4	6	6	7	7	58
R_42	4	4	5	4	5	5	5	6	4	4	46
R_43	6	6	5	5	6	6	5	6	6	5	56

No. Resp	KPG01	KPG02	KPG03	KPG04	KPG05	KPG06	KPG07	KPG08	KPG09	KPG10	KPG
R_44	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
R_45	5	5	4	4	4	4	3	3	5	3	40
R_46	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
R_47	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37

Lampiran 7

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Correlations

		Correlations								
		KSP01	KSP02	KSP03	KSP04	KSP05	KSP06	KSP07	KSP08	KSP
KSP01	Pearson Correlation	1	.656**	.949**	.670**	.260	.267	.690**	.660**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.077	.070	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KSP02	Pearson Correlation	.656**	1	.677**	.934**	.425**	.399**	.970**	.868**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.005	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KSP03	Pearson Correlation	.949**	.677**	1	.636**	.228	.272	.655**	.626**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.124	.064	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KSP04	Pearson Correlation	.670**	.934**	.636**	1	.431**	.343*	.963**	.873**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.018	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KSP05	Pearson Correlation	.260	.425**	.228	.431**	1	.867**	.433**	.359*	.609**
	Sig. (2-tailed)	.077	.003	.124	.002		.000	.002	.013	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KSP06	Pearson Correlation	.267	.399**	.272	.343*	.867**	1	.386**	.304*	.586**
	Sig. (2-tailed)	.070	.005	.064	.018	.000		.007	.038	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KSP07	Pearson Correlation	.690**	.970**	.655**	.963**	.433**	.386**	1	.903**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.007		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

KSP08	Pearson	.660**	.868**	.626**	.873**	.359*	.304*	.903**	1	.868**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.013	.038	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KSP	Pearson	.813**	.921**	.797**	.908**	.609**	.586**	.931**	.868**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	8

Correlations

		Correlations										
		OCB0 1	OCB0 2	OCB0 3	OCB0 4	OCB0 5	OCB0 6	OCB0 7	OCB0 8	OCB0 9	OCB1 0	OC B
OCB0 1	Pearson Correlation	1	.453**	.546**	.555**	.672**	.594**	.532**	.598**	.631**	.702**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCB0 2	Pearson Correlation	.453**	1	.829**	.294*	.354*	.439**	.353*	.277	.319*	.285	.572**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.045	.015	.002	.015	.059	.029	.052	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCB0 3	Pearson Correlation	.546**	.829**	1	.222	.348*	.417**	.253	.374**	.237	.374**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.134	.016	.004	.087	.010	.108	.010	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCB0 4	Pearson Correlation	.555**	.294*	.222	1	.819**	.769**	.829**	.726**	.709**	.595**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.045	.134		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCB0 5	Pearson Correlation	.672**	.354*	.348*	.819**	1	.710**	.641**	.663**	.743**	.704**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.016	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCB0 6	Pearson Correlation	.594**	.439**	.417**	.769**	.710**	1	.770**	.664**	.680**	.616**	.845**
	Sig. (2-tailed)											
	N											

	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.004	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCB07	Pearson Correlation	.532**	.353*	.253	.829**	.641**	.770**	1	.735**	.680**	.577**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.087	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCB08	Pearson Correlation	.598**	.277	.374**	.726**	.663**	.664**	.735**	1	.745**	.753**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.059	.010	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCB09	Pearson Correlation	.631**	.319*	.237	.709**	.743**	.680**	.680**	.745**	1	.821**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.108	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCB10	Pearson Correlation	.702**	.285	.374**	.595**	.704**	.616**	.577**	.753**	.821**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.052	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCB	Pearson Correlation	.808**	.572**	.577**	.832**	.853**	.845**	.810**	.843**	.846**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	10

Correlations

		Correlations										
		BOR0 1	BOR0 2	BOR0 3	BOR0 4	BOR0 5	BOR0 6	BOR0 7	BOR0 8	BOR0 9	BOR1 0	BO R
BOR0 1	Pearson Correlati on	1	.610**	.734**	.375**	.642**	.649**	.624**	.643**	.224	.163	.736**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.131	.274	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
BOR0 2	Pearson Correlati on	.610**	1	.608**	.591**	.588**	.524**	.420**	.507**	.411**	.411**	.746**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.003	.000	.004	.004	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
BOR0 3	Pearson Correlati on	.734**	.608**	1	.451**	.679**	.666**	.701**	.758**	.307*	.397**	.820**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.036	.006	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
BOR0 4	Pearson Correlati on	.375**	.591**	.451**	1	.617**	.574**	.497**	.602**	.582**	.518**	.769**
	Sig. (2- tailed)	.009	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
BOR0 5	Pearson Correlati on	.642**	.588**	.679**	.617**	1	.883**	.817**	.791**	.313*	.366*	.870**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.032	.011	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
BOR0 6	Pearson Correlati on	.649**	.524**	.666**	.574**	.883**	1	.896**	.835**	.242	.284	.848**
	Sig. (2- tailed)											
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.101	.053	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
BOR07	Pearson Correlation	.624**	.420**	.701**	.497**	.817**	.896**	1	.877**	.154	.285	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.302	.052	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
BOR08	Pearson Correlation	.643**	.507**	.758**	.602**	.791**	.835**	.877**	1	.237	.301*	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.108	.040	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
BOR09	Pearson Correlation	.224	.411**	.307*	.582**	.313*	.242	.154	.237	1	.800**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.131	.004	.036	.000	.032	.101	.302	.108		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
BOR10	Pearson Correlation	.163	.411**	.397**	.518**	.366*	.284	.285	.301*	.800**	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.274	.004	.006	.000	.011	.053	.052	.040	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
BOR	Pearson Correlation	.736**	.746**	.820**	.769**	.870**	.848**	.810**	.850**	.578**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	10

Correlations

		Correlations								
		KLS01	KLS02	KLS03	KLS04	KLS05	KLS06	KLS07	KLS08	KLS
KLS01	Pearson Correlation	1	.884**	.568**	.636**	.766**	.820**	.795**	.527**	.876**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KLS02	Pearson Correlation	.884**	1	.483**	.531**	.675**	.731**	.724**	.560**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KLS03	Pearson Correlation	.568**	.483**	1	.937**	.803**	.693**	.668**	.489**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KLS04	Pearson Correlation	.636**	.531**	.937**	1	.843**	.764**	.719**	.536**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KLS05	Pearson Correlation	.766**	.675**	.803**	.843**	1	.875**	.845**	.538**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KLS06	Pearson Correlation	.820**	.731**	.693**	.764**	.875**	1	.877**	.525**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KLS07	Pearson Correlation	.795**	.724**	.668**	.719**	.845**	.877**	1	.448**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KLS08	Pearson Correlation	.527**	.560**	.489**	.536**	.538**	.525**	.448**	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

KLS	Pearson	.876**	.816**	.830**	.878**	.930**	.921**	.890**	.680**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	8

Correlations

		Correlations										
		KPG0	KPG0	KPG0	KPG0	KPG0	KPG0	KPG0	KPG0	KPG0	KPG1	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	KPG
KPG0 1	Pearson Correlati on	1	.899**	.458**	.417**	.451**	.482**	.730**	.609**	.585**	.569**	.770**
	Sig. (2- tailed)		.000	.001	.004	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KPG0 2	Pearson Correlati on	.899**	1	.509**	.395**	.521**	.509**	.709**	.700**	.575**	.590**	.796**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KPG0 3	Pearson Correlati on	.458**	.509**	1	.773**	.719**	.594**	.662**	.565**	.577**	.628**	.801**
	Sig. (2- tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KPG0 4	Pearson Correlati on	.417**	.395**	.773**	1	.751**	.540**	.604**	.417**	.666**	.657**	.765**
	Sig. (2- tailed)	.004	.006	.000		.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KPG0 5	Pearson Correlati on	.451**	.521**	.719**	.751**	1	.684**	.607**	.530**	.581**	.630**	.798**
	Sig. (2- tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KPG0 6	Pearson Correlati on	.482**	.509**	.594**	.540**	.684**	1	.613**	.596**	.454**	.562**	.753**

	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KPG07	Pearson Correlation	.730**	.709**	.662**	.604**	.607**	.613**	1	.854**	.666**	.771**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KPG08	Pearson Correlation	.609**	.700**	.565**	.417**	.530**	.596**	.854**	1	.638**	.714**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KPG09	Pearson Correlation	.585**	.575**	.577**	.666**	.581**	.454**	.666**	.638**	1	.897**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KPG10	Pearson Correlation	.569**	.590**	.628**	.657**	.630**	.562**	.771**	.714**	.897**	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KPG	Pearson Correlation	.770**	.796**	.801**	.765**	.798**	.753**	.892**	.821**	.818**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

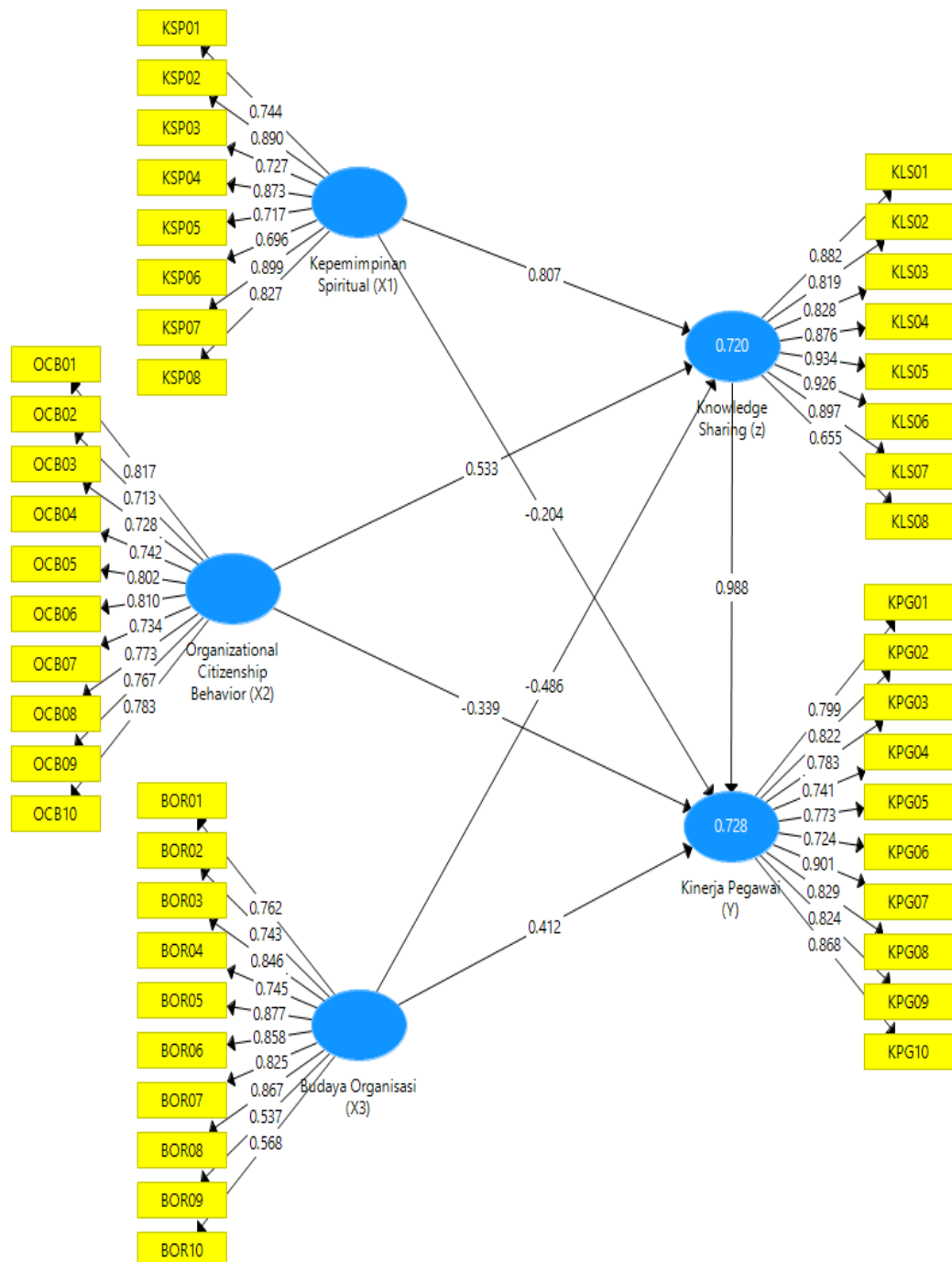
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	10

Lampiran 8

Hasil Analisis PLS



Outer Loadings

Matrix		Copy to Clipboard:				Excel Format	R Format
	Budaya Organisasi (X3)	Kepemimpinan Spiritual (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	Knowledge Sharing (z)	Organizational Citizenship Behavior (X2)		
BOR01	0.762						
BOR02	0.743						
BOR03	0.846						
BOR04	0.745						
BOR05	0.877						
BOR06	0.858						
BOR07	0.825						
BOR08	0.867						
BOR09	0.537						
BOR10	0.568						
KLS01				0.882			
KLS02				0.819			
KLS03				0.828			
KLS04				0.876			
KLS05				0.934			
KLS06				0.926			
KLS07				0.897			
KLS08				0.655			
KPG01			0.799				
KPG02			0.822				
KPG03			0.783				
KPG04			0.741				
KPG05			0.773				
KPG06			0.724				
KPG07			0.901				
KPG08			0.829				
KPG09			0.824				
KPG10			0.868				

Outer Loadings

Matrix	Copy to Clipboard: Excel Format R Format				
	Budaya Organisasi (X3)	Kepemimpinan Spiritual (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	Knowledge Sharing (z)	Organizational Citizenship Behavior (X2)
KSP01		0.744			
KSP02		0.890			
KSP03		0.727			
KSP04		0.873			
KSP05		0.717			
KSP06		0.696			
KSP07		0.899			
KSP08		0.827			
OCB01					0.817
OCB02					0.713
OCB03					0.728
OCB04					0.742
OCB05					0.802
OCB06					0.810
OCB07					0.734
OCB08					0.773
OCB09					0.767
OCB10					0.783

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted	Copy to Clipboard: Excel Format R Format	
	R Square	R Square Adjusted		
Kinerja Pegawai (Y)	0.728	0.702		
Knowledge Sharing (z)	0.720	0.701		

f Square

Matrix

f Square

Copy to Clipboard:

Excel Format

R Format

	Budaya Organisasi (X3)	Kepemimpinan Spiritual (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	Knowledge Sharing (z)	Organizational Citizenship Behavior (X2)
Budaya Organisasi (X3)			0.118	0.190	
Kepemimpinan Spiritual (X1)			0.022	0.523	
Kinerja Pegawai (Y)					
Knowledge Sharing (z)			1.005		
Organizational Citizenship Behavior (X2)			0.144	0.528	

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Copy to Clipboard: Excel Format R Format	
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)		
Budaya Organisasi (X3)	0.921	0.930	0.935	0.595		
Kepemimpinan Spiritual (X1)	0.922	0.936	0.934	0.641		
Kinerja Pegawai (Y)	0.941	0.949	0.949	0.653		
Knowledge Sharing (z)	0.946	0.952	0.956	0.733		
Organizational Citizenship Behavior (X2)	0.930	0.959	0.935	0.589		

Discriminant Validity

Formell-Larcker Criterion		Cross Loadings		Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)		Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)		Copy to Clipboard:		Excel Format		R Format	
		Budaya Organisasi (X3)		Kepemimpinan Spiritual (X1)		Kinerja Pegawai (Y)		Knowledge Sharing (z)		Organizational Citizenship Behavior (X2)			
Budaya Organisasi (X3)		0.772											
Kepemimpinan Spiritual (X1)		0.873		0.801									
Kinerja Pegawai (Y)		0.576		0.661		0.808							
Knowledge Sharing (z)		0.576		0.742		0.819		0.856					
Organizational Citizenship Behavior (X2)		0.670		0.673		0.542		0.751				0.768	

Model_Fit

 Fit Summary	 rms Theta	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Saturated Model	Estimated Model		
SRMR	0.160	0.160		
d_ULS	27.785	27.785		
d_G	n/a	n/a		
Chi-Square	13326.121	13326.121		
NFI	0.112	0.112		

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	
Budaya Organisasi (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.412	0.382	0.195	2.116	0.037	
Budaya Organisasi (X3) -> Knowledge Sharing (z)	-0.486	-0.386	0.204	2.378	0.019	
Kepemimpinan Spiritual (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.204	-0.212	0.237	0.858	0.393	
Kepemimpinan Spiritual (X1) -> Knowledge Sharing (z)	0.807	0.715	0.215	3.762	0.000	
Knowledge Sharing (z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.988	1.037	0.164	6.035	0.000	
Organizational Citizenship Behavior (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.339	-0.324	0.249	1.361	0.177	
Organizational Citizenship Behavior (X2) -> Knowledge Sharing (z)	0.533	0.538	0.158	3.370	0.001	

Total Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	
Budaya Organisasi (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.480	-0.396	0.227	2.112	0.037	
Budaya Organisasi (X3) -> Knowledge Sharing (z)						
Kepemimpinan Spiritual (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.798	0.735	0.250	3.192	0.002	
Kepemimpinan Spiritual (X1) -> Knowledge Sharing (z)						
Knowledge Sharing (z) -> Kinerja Pegawai (Y)		-0.000	0.000			
Organizational Citizenship Behavior (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.527	0.562	0.209	2.525	0.013	
Organizational Citizenship Behavior (X2) -> Knowledge Sharing (z)		-0.000	0.000			

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:		Excel Format	R Format	
				Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Kepemimpinan Spiritual (X1) -> Knowledge Sharing (z) -> Kinerja Pegawai (Y)				0.798	0.735	0.250	3.192	0.002
Organizational Citizenship Behavior (X2) -> Knowledge Sharing (z) -> Kinerja Pegawai (Y)				0.527	0.562	0.209	2.525	0.013
Budaya Organisasi (X3) -> Knowledge Sharing (z) -> Kinerja Pegawai (Y)				-0.480	-0.396	0.227	2.112	0.037

Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:		Excel Format	R Format	
				Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)				-0.068	-0.015	0.257	0.264	0.793
Budaya Organisasi (X3) -> Knowledge Sharing (z)				-0.486	-0.386	0.204	2.378	0.019
Kepemimpinan Spiritual (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)				0.594	0.523	0.299	1.988	0.050
Kepemimpinan Spiritual (X1) -> Knowledge Sharing (z)				0.807	0.715	0.215	3.762	0.000
Knowledge Sharing (z) -> Kinerja Pegawai (Y)				0.988	1.037	0.164	6.035	0.000
Organizational Citizenship Behavior (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)				0.188	0.238	0.258	0.728	0.468
Organizational Citizenship Behavior (X2) -> Knowledge Sharing (z)				0.533	0.538	0.158	3.370	0.001