

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurachman, D., Arafah, W., & Kusnad. (2022). Effect of Strategic Leadership Style and Green Human Resource Management on the Management Performance of Kodam Jaya. *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, 10(1), 219–228. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v10.i1.2022.4485>
- Ade Rio Marta, Kusdi Rahardjo, A. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- 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>
- Al-Sakinah, P. S., Sudiro, A., & Faculty of Economics and Business, Universitas Brawijaya, F. of E. and B. U. B. (2020). the Influence of Spiritual Leadership on Lecturer'S Performance With the Mediation of Organizational Commitment and Work Motivation. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 232–240. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.03>
- Amiroso, J., & Mulyanto. (2024). Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). *European Journal of Business and Management*, 7(36), 86–95.
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>
- Arianto, D. A. N. (2017). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2).
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, 2(1). <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Artina, Isyandi, H. B., & Indarti, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Personil Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 9–19.

- Aryani, N. P. D. E. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa, Efektivitas Kinerja Pendamping Lokal Desa Dan Keterlibatan Masyarakat Terhadap Pengoptimalan Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 11(2), 83–101.
- Asralidin, A., & Iba, Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *Indomera*, 2(4). <https://doi.org/10.55178/Idm.V2i4.221>
- Azlimin, & Juslan. (2021). Efek Kepemimpinan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia dan Organisasi di Puskesmas Kota Kendari. *The Public Health Science Journal*, 10(1), 61–68. <https://doi.org/10.33221/jikm.v10i01.880>
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 2(1), 1–18.
- Codori, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Prajurit Pada Pangkalan Tni Angkatan Laut Kendari. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 4(1), 88–105.
- Danim, S. (2017). *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta.
- Dewi, S. S., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh Otonomi dan Beban Kerja Pada Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai Pemediasi. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship*, 4(2), 129–139. <https://doi.org/10.33476/jobs.v4i2.4153>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Alfabeta.
- 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>
- Giroth, M. B. C., & Kasmir. (2024). The Influence of Leadership and Workload on Employee Performance through Work Motivation at Bank Sulutgo in Jakarta. *International Journal of Research and Review*, 11(7), 310–324. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20240732>
- Gitosudarmo, I., & Basri. (2020). *Manajemen Keuangan*. BPFE.
- Gomes, F. C. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.

- Habibah, A. M., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Ratu Kencana Pangan. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 1–18.
- Hafulyon, H., Putra, M. D., Shobirin, K., & Elfisra, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar. *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(1), 72–85. <https://doi.org/10.31958/mabis.v1i1.3086>
- Hamdiah, Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. *Urnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.37476/massaro.v5i1.3417>
- Handayani, T. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2).
- Hartati, T., & Bunga, A. L. (2024). Penerapan Model Spiritual Leadership Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 6(1), 316–324. <https://doi.org/10.31539/joting.v6i1.8975>
- Haryono, K. (2021). Influence of Organizational Culture and Empowerment correlated to Work Engagement As an Intervening Variables towards to the Serivice Quality of General Bureau at the Ministry of State Secretariat. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 5(1), 1–15. <https://doi.org/10.21009/jobbe.005.1.01>
- Hasdiah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. *KNAPPPTMA Ke-8*, 1–7.
- Hasibuan, J. S., & Soemitra, A. (2022). Organization Citizenship Behavior: Pengaruh Spiritual Leadership, Self Efficacy and Locus of Control Peran Mediasi Job Satisfaction. *Mumtaz: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 116–137. <https://doi.org/10.55537/mumtaz.v1i2.202>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heldawati, F. A. dan G. W. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 14(3), 575–582.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2018). *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta.
- Heryawan, M., Suyono, J., Aini, N., & Elisabeth, D. R. (2021). Spiritual Leadership and Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Ieomsociety.Org*, 3261–3269. <http://ieomsociety.org/proceedings/2021monterrey/565.pdf>

- Huda, S., & Abdullah, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Harper Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 9(1), 21–30.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2021). Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. In *Gramedia Pustaka Utama*.
- Imran, I., Yuliasri, Y., Almasdi, A., & Syavardie, Y. (2021). Dampak Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Puskesmas. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 389. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.40846>
- Ivancevich, J. M. (2020). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Josiah, T. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah (STES) Tunas Palapa Lampung Tengah. *Jurnal Imu Manajemen Saburai*, 7(1), 2621–7937.
- Kakiay, A. N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Psikologi*, 10(2), 1–11.
- Khoyrun, H., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Global Masa Kini*, 11(1), 1–18. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v11i1.1059>
- Lestari, L. Y., & Adji, W. H. (2023). Penerapan Gaya Kepemimpinan Spiritual dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Para Medical Clinic Rancaekek Kabupaten Bandung. *Sketsa Bisnis*, 10(1), 85–100. <https://doi.org/10.35891/jsb.v10i>
- Ma'muroh, S., Gunistiyo, & Mariyono, J. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 15(2), 266–287. <https://doi.org/10.24905/permana.v15i2.311>
- Mahfud, S., & Serlin, N. (2022). *YUME: Journal of Management Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. 5(3), 201–216. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.346>
- Mananeke, T. D. W., Rares, J. J., & Tampongangoy, D. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Puskesmas Kecamatan Lembah Utara Kota Bitung. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1).
- Mandacan, Y., & Aco, F. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Puskesmas Depok II Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal*

Enersia Publika, 5(1), 330–341.

Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Maramis, E. (2017). Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 1 (4).

Maryati, T., & Astuti, R. J. (2022). The Influence of Spiritual Leadership and Employee Engagement toward Employee Performance: The Role of Organizational Commitment. *Quality - Access to Success*, 23(189), 322–331. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.189.37>

Masykuri, A., Tippe, S., & Akbar, M. (2020). A Study on the Effect of Work Culture, Employee Empowerment, Librarianship Training and Work Ethics on Employee Performance at National Library of Indonesia. *International Journal of Scientific Research and Management*, 8(06), 1863–1867. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v8i06.em06>

Moeheriono. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.

Muliana, D., Hanfan, A., & Indriasih, D. (2023). Effect of Job Insecurity, Workload, and Work-Family Conflict on Employee Performance with Turnover Intention as an Intervening Variable (Study on Bawaslu and KPU of Pematang). *Proceeding of Management, Law and Pedagogy*, 168–178.

Nafidzi, E. (2020). Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Performa Pegawai Bank Syariah Mandiri Kebon Sirih Jakarta Pusat. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 3(2), 236–247.

Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.

Ndraha, T. (2020). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.

Niofriani, R., & Sumihardi. (2022). Hubungan Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasaman Barat Tahun 2022. *Ebismen : Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 107–120.

Nugroho, S. H. B., Choerudin, A., & Winarna. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar). *Kelola : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–15.

- Nurchahyo, S. A. (2020). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Quandra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7(2), 72–82.
- Parigi, S. Del, Heufer, J. P. M., & Stoop, J. T. R. (2020). The role of the feeling of competence in motivation crowding out: a framed field experiment. *Master Thesis*, 1(1).
- Parta, I. W. G. I. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 70–85.
- Pebin, M. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Di Rumah Sakit Medika Permata Hijau. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–16.
- 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.
- Prayogi, D., Hendri, E., Damayanti, R., & Ilhamsyah. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Training Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel BATIQA Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 79–90. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.14866>
- Putra, C. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Dumai. *Jurnal Ekonomi*, 22 (3)(September), 71–87.
- Putra, D., Idris, M., & Maryadi. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Volume 1 Nomor 1 Oktober 2020 Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Volume 1 Nomor 1 Oktober 2020*, 1, 49–56.
- Putra, I. G. A. A., & Adi, I. N. R. (2023). Peran spiritual leadership, kompetensi dan lingkungan kerja meningkatkan kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Edunomika*, 7(2), 1–15.
- Rachmawan, P. T., & Aryani, D. N. (2020). epemimpinan Spiritual dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 136–148. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.5124>

- Riu, S. D. M., & Suranata, F. M. (2021). Spiritual Leadership Relationship With Nurse's Performance In Implementing The Nursing Care. *Jurnal Sains Dan Kesehatan (JUSIKA)*, 5(1), 21–27.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Riza, M. (2022). Mediasi Modal Psikologis Dalam Hubungan Kepemimpinan Altruistik Dan Perilaku Inovatif Karyawan. *National Conference on Social Science and Religion*, 111–117.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosdiana, D., & Indriasih, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Variabel Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dishubkominfo Kota Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 57–65. <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i1.766>
- Rosid, M. H. Al, Hidayati, T. R., & Anwar, M. (2024). The Chancellor's Spiritual Leadership in Increasing Work Motivation of Lecturers and Employees. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 399–414. <https://doi.org/10.31538/ndh.v9i2.4980>
- Ruslan, R. (2017). *Metode Penelitian Public Relations & Komunikasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Safitri, E., Hamdi, N., & Wardani, R. (2024). Analisis Employee Engagement Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmne Organisasional Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Kota Mataram. *Kredibel Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 12–23.
- Sajida, P. W., & Moeljadi, M. (2018). the Effect of Strategic Leadership and Role Conflict To Employee'S Commitments With Work Stress As Mediation. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(3), 440–447. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.03.08>
- Salma, H. F., & Mas'ud, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islam, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Rumah Sakit PKU Aisyiyah Kabupaten Boyolali). *Diponegoro Journal of Management*, 12(4), 1–14. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/41757>
- Sambadjati, I. T. R., & Salosso, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teamwork Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 714–723.

- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Mandar Maju.
- Setiawan, K., & Muafik, R. A. (2023). Komunikasi Interpersonal sebagai Inti Pelayanan Prima: Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pelanggan di Puskesmas Ciderum. *PREDIKSI : Jurnal Administrasi Dan Kebijakan*, 22(1), 24–34.
- Setyadi, Y. W. (2017). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2). <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Siahaan, F. S., Matondang, R., & Rini, I. (2021). Analysis of the Effect of Information Technology Utilization and Work Culture on Employee Performance with Emplo ... Analysis of the Effect of Information Technology Utilization and Work Culture on Employee Performance with Employee Competency as Interven. *International Journal of Research and Review*, 8(2), 163–168.
- Sitio, A., & Tamba, H. (2019). *Koperasi : Teori dan Praktik*. Erlangga.
- Subrata, M. T., Novalino, R. D. A., & Khaerudin, K. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Arhanudri-3/YBY KODAM III/SLW. *Jurnal Strategi Dan Kampanye Militer*, 5(2), 73–98.
- Sudarwati, E., Jalil, M., & Mariyono, J. (2021). Peran Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Kerja Kementerian Agama Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 1(2). <https://doi.org/10.47709//jebma.v1n2.2642>
- Supriyadi, G., & Guno, T. (2020). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Lembaga Administrasi Negara.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2019). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syauqi, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kementerian Desa, Pembangunan Daerah

Tertinggal Dan Transmigrasi. *Jurnal Adhikari*, 1(1), 1–15.

Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2). <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>

Tarigan, J. dan E. A. H. (2022). Pengaruh Etika Kerja Dan Budaya Kerjaterhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 30(3), 1054–1062.

Tika, M. P. (2020). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.

Tobroni. (2020). *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industri Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*. UMM Press.

Tusriyanto. (2019). Kepemimpinan Spiritual Menurut M. Quraish Shihab. *Akademika*, 19(1), 118–134.

Udahemuka, F. F., & Walumbwa, F. O. (2024). Spiritual Leadership and Intrinsic Motivation: The Roles of Supervisors' Developmental Feedback and Supportive Organizational Culture. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 21(4). <https://doi.org/10.51327/LIDA4647>

Vikram, S., & Sandeep, G. (2019). Evaluation Of Quality in an Educational Institute: a Quality Function Deployment Approach. *Educational Research and Review*, 3(4), 15–45.

Wardani, S. I., Kusuma, W. T., & Rikatsih, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rekam Medis Di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodoninrat Lawang. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 8(1), 1–15.

Wibowo, R. A., & Indriasih, D. (2024). Pengaruh Strategic Leadership Style, Green Human Resource Management dan Remunerasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 16(1), 95–128. <https://doi.org/10.24905/permana.v15i2.353>

Winandar, F., I Ketut R.Sudiarditha, & Dewi Susita. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Matahari Department Store Tbk. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 83–99. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.433>

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

Zhang, Z., & Guo, H. (2023). The impact of the effect of organizational culture on employee innovation behavior the mediating role of value propositions. *The EUrASEANs: Journal on Global Socio-Economic Dynamics*, 6(43), 69–79. [https://doi.org/10.35678/2539-5645.6\(43\).2023.69-79](https://doi.org/10.35678/2539-5645.6(43).2023.69-79)

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian



UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL

PROGRAM PASCASARJANA

MAGISTER MANAJEMEN

Jln. Halmahera Km. 1 Tegal Telp. 0283 357535

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal, sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Spiritual leadership*, Budaya Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Tegal”. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka Saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner (terlampir) secara jujur dan objektif yang akan membantu keberhasilan penelitian ini. Jawaban dari kuesioner yang diberikan akan terjaga kerahasiaannya. Identitas serta seluruh jawaban hanya digunakan sebagai bahan analisis data untuk kepentingan penelitian ini. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya

Diah Septiyaningsih

A. Identitas Responden

1. Nama Responden
..... (Boleh Tidak Diisi)
2. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia
 - a. 20 – 30 Tahun
 - b. 31 – 40 Tahun
 - c. 41 – 50 Tahun
 - d. Di atas 51 Tahun
4. Pendidikan Terakhir
 - a. SLTA atau sederajat
 - b. Diploma
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Pascasarjana (S2)
 - e. Doktorat (S3)

Petunjuk Pengisian Angket

Untuk pernyataan di bawah ini, isilah jawaban dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang mewakili jawaban Bapak/Ibu.

Keterangan:

SS = Sangat setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak setuju

STS = Sangat tidak setuju

Pernyataan mengenai Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Indikator Kualitas Kerja						
1	Saya memiliki kemampuan seperti yang dipersyaratkan instansi untuk pekerjaan ini					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tingkat akurasi yang tinggi					
Indikator Ketepatan waktu						
3	Saya selalu datang tepat waktu ke kantor					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan oleh instansi					
Indikator Inisiatif dalam kerja						
5	Saya sering memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja tim					
6	Saya proaktif dalam mencari solusi atas masalah yang timbul.					
Indikator Kemampuan kerja						
7	Saya selalu mengikuti perkembangan pengetahuan terbaru yang relevan dengan pekerjaan saya					
8	Saya memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
Indikator Komunikasi						
9	Saya mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif kepada rekan kerja dan atasan					
10	Saya selalu berusaha membangun hubungan kerja yang baik dengan tim melalui komunikasi yang terbuka dan jujur.					

Pernyataan mengenai Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Indikator Komunikasi						
1	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saya dan keluarga.					
2	Gaji yang diterima bisa untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal (kos, kontrak rumah atau membayar KPR)					
Indikator Keamanan						
3	Saya memiliki cukup waktu untuk istirahat dan menjaga kesehatan selama bekerja					
4	Saya merasa aman dengan posisi pekerjaan saya dan tidak khawatir akan kehilangan pekerjaan					
	Indikator Sosial					
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan					
6	Saya bisa diterima dengan baik dalam tim dan lingkungan kerja saya					
	Indikator Penghargaan					
7	Saya mendapatkan pengakuan yang sesuai atas kontribusi saya di tempat kerja.					
8	Rekan kerja dan atasan menghargai hasil kerja atau kinerja saya					
	Indikator Aktualisasi diri					
9	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan belajar hal baru di tempat kerja					
10	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk mencapai potensi yang saya miliki					

Pernyataan mengenai Variabel *Spiritual leadership*

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Indikator Visi						
1	Pimpinan menjelaskan (mensosialisasikan) visi, misi yang jelas dalam pencapaian tujuan instansi					
2	Visi yang disampaikan oleh pimpinan menginspirasi pegawai untuk berkontribusi lebih baik dalam pekerjaan					
Indikator Harapan						
3	Pimpinan memberikan keyakinan bahwa kita bisa mencapai tujuan bersama, meskipun ada tantangan.					
4	Pimpinan memotivasi untuk tetap berusaha meskipun menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
Indikator Cinta altruistik						
5	Pimpinan peduli terhadap kesejahteraan dan kebahagiaan setiap individu dalam tim					
6	Pimpinan menunjukkan perhatian dan kepedulian yang tulus tanpa pamrih kepada anggota tim					
Indikator Arti						
7	Pimpinan membantu pegawai menemukan makna yang lebih dalam dalam pekerjaan sehari-hari.					
8	Pimpinan selalu menekankan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti dan dampak positif bagi orang lain dan masyarakat					
Indikator Keanggotaan						
9	Saya merasa menjadi bagian dari komunitas kerja yang peduli dan saling mendukung.					
10	Pimpinan menciptakan rasa kebersamaan dan persatuan dalam tim kerja					

Pernyataan mengenai Variabel Budaya Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Indikator Rutinitas						
1	Pegawai di instansi memiliki kesadaran akan hak dan kewajiban dalam bekerja					
2	Pegawai di instansi memahami kewenangan dan tanggungjawab masing-masing pegawai					
Indikator Peraturan						
3	Pegawai di instansi mematuhi semua peraturan tertulis yang ada di instansi					
4	Pegawai di instansi mematuhi semua peraturan tertulis yang ada di instansi					
Indikator Norma						
5	Terdapat kesesuaian antara nilai-nilai yang ada di instansi dengan nilai-nilai yang diyakini oleh pegawai					
6	Pegawai di instansi memegang teguh nilai-nilai yang diyakini					

Pernyataan mengenai Variabel Kompetensi Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Indikator Motif						
1	Saya berusaha mewujudkan sesuatu yang diinginkan					
2	Saya memiliki perilaku yang patuh pada aturan yang ditetapkan oleh instansi					
Indikator Watak						
3	Saya memiliki sikap yang ingin selalu berkembang dan lebih maju					
4	Saya memiliki perilaku yang patuh pada aturan yang ditetapkan oleh instansi					
Indikator Konsep diri						
5	Saya memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan nilai-nilai yang ada di instansi					
6	Saya mematuhi norma-norma yang ada di instansi					
Indikator Wawasan						
7	Saya memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang saat ini pegawai lakukan					
8	Saya memiliki pengetahuan umum yang luas					
Indikator Kecakapan						
9	Saya memiliki kemampuan fisik yang bisa mendukung terselesaikannya pekerjaan dengan baik					
10	Saya memiliki kemampuan mental yang bisa mendukung terselesaikannya pekerjaan dengan baik					

Lampiran 2

Tabulasi Data Hasil pengujian Instrumen Penelitian

A. Variabel Kinerja Pegawai

No. Resp	KNP 01	KNP 02	KNP 03	KNP 04	KNP 05	KNP 06	KNP 07	KNP 08	KNP 09	KNP 10	KNP
R_1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
R_3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
R_4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	35
R_5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_9	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
R_10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_11	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	41
R_12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_14	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	33
R_15	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	41
R_16	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	42
R_17	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	39
R_18	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36
R_19	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	38
R_20	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45
R_21	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
R_22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
R_24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_26	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
R_27	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	41
R_28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40
R_30	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46

Correlations

		Correlations										
		KNP0 1	KNP0 2	KNP0 3	KNP0 4	KNP0 5	KNP0 6	KNP0 7	KNP0 8	KNP0 9	KNP1 0	KNP
KNP0 1	Pearson Correlation	1	.635**	.352	.593**	.509**	.688**	.767**	.946**	.605**	.498**	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000	.056	.001	.004	.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KNP0 2	Pearson Correlation	.635**	1	.574**	.714**	.822**	.685**	.659**	.583**	.570**	.583**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KNP0 3	Pearson Correlation	.352	.574**	1	.649**	.635**	.602**	.536**	.361*	.775**	.493**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.056	.001		.000	.000	.000	.002	.050	.000	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KNP0 4	Pearson Correlation	.593**	.714**	.649**	1	.766**	.577**	.700**	.627**	.529**	.539**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.003	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KNP0 5	Pearson Correlation	.509**	.822**	.635**	.766**	1	.773**	.640**	.479**	.598**	.557**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000		.000	.000	.007	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KNP0 6	Pearson Correlation	.688**	.685**	.602**	.577**	.773**	1	.644**	.661**	.797**	.570**	.870**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KNP07	Pearson Correlation	.767**	.659**	.536**	.700**	.640**	.644**	1	.796**	.584**	.462*	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.001	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KNP08	Pearson Correlation	.946**	.583**	.361*	.627**	.479**	.661**	.796**	1	.633**	.512**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.050	.000	.007	.000	.000		.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KNP09	Pearson Correlation	.605**	.570**	.775**	.529**	.598**	.797**	.584**	.633**	1	.547**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.003	.000	.000	.001	.000		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KNP10	Pearson Correlation	.498**	.583**	.493**	.539**	.557**	.570**	.462*	.512**	.547**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.006	.002	.001	.001	.010	.004	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KNP	Pearson Correlation	.790**	.852**	.747**	.827**	.857**	.870**	.820**	.788**	.816**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . 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	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	10

B. Variabel Motivasi Kerja

No. Resp	MVK01	MVK02	MVK03	MVK04	MVK05	MVK06	MVK07	MVK08	MVK09	MVK10	MVK
R 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R 2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
R 3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
R 4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
R 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 9	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	41
R 10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
R 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 12	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
R 13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R 14	4	3	5	3	4	4	4	4	4	2	37
R 15	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	42
R 16	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	35
R 17	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
R 18	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	36
R 19	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	33
R 20	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
R 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R 22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R 23	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	39
R 24	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
R 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R 26	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	37
R 27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
R 28	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	43
R 29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
R 30	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42

Correlations

		Correlations										
		MVK 01	MVK 02	MVK 03	MVK 04	MVK 05	MVK 06	MVK 07	MVK 08	MVK 09	MVK 10	MV K
MVK 01	Pearson Correlation	.1	.735**	.717**	.384*	.394*	.310	.441*	.553**	.358	.296	.673**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.036	.031	.095	.015	.002	.052	.112	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MVK 02	Pearson Correlation	.735**	.1	.625**	.456*	.504**	.589**	.457*	.482**	.465**	.545**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.011	.005	.001	.011	.007	.010	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MVK 03	Pearson Correlation	.717**	.625**	.1	.378*	.457*	.475**	.596**	.488**	.303	.286	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.039	.011	.008	.001	.006	.103	.126	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MVK 04	Pearson Correlation	.384*	.456*	.378*	.1	.582**	.593**	.725**	.512**	.581**	.652**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.036	.011	.039		.001	.001	.000	.004	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MVK 05	Pearson Correlation	.394*	.504**	.457*	.582**	.1	.842**	.682**	.629**	.499**	.626**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.031	.005	.011	.001		.000	.000	.000	.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MVK 06	Pearson Correlation	.310	.589**	.475**	.593**	.842**	.1	.701**	.666**	.628**	.712**	.833**

	Sig. (2-tailed)	.095	.001	.008	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MVK 07	Pearson Correlation	.441*	.457*	.596**	.725**	.682**	.701**	1	.736**	.730**	.754**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.015	.011	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MVK 08	Pearson Correlation	.553**	.482**	.488**	.512**	.629**	.666**	.736**	1	.697**	.562**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.006	.004	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MVK 09	Pearson Correlation	.358	.465**	.303	.581**	.499**	.628**	.730**	.697**	1	.621**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.052	.010	.103	.001	.005	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MVK 10	Pearson Correlation	.296	.545**	.286	.652**	.626**	.712**	.754**	.562**	.621**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.112	.002	.126	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MVK	Pearson Correlation	.673**	.768**	.683**	.767**	.793**	.833**	.877**	.803**	.754**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . 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	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

C. Variabel Spiritual Leadership

No. Resp	SPL01	SPL02	SPL03	SPL04	SPL05	SPL06	SPL07	SPL08	SPL09	SPL10	SPL
R_1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R_2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
R_3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
R_5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_12	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
R_13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_14	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
R_15	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	41
R_16	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
R_17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_18	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
R_19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_20	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	45
R_21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_23	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
R_24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
R_28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_29	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
R_30	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46

Correlations

[illegible]

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SPL07	Pearson Correlation	.648**	.648**	.757**	.686**	.955**	.735**	1	.911**	.717**	.759**	.919*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SPL08	Pearson Correlation	.590**	.590**	.733**	.664**	.867**	.661**	.911**	1	.776**	.709**	.880*
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SPL09	Pearson Correlation	.802**	.535**	.602**	.436*	.783**	.588**	.717**	.776**	1	.668**	.800*
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.016	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SPL10	Pearson Correlation	.866**	.598**	.652**	.700**	.710**	.616**	.759**	.709**	.668**	1	.845*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SPL	Pearson Correlation	.817**	.803**	.877**	.840**	.945**	.810**	.919**	.880**	.800**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . 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	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	10

D. Variabel Budaya Kerja

No. Resp	BDK01	BDK02	BDK03	BDK04	BDK05	BDK06	BDK
R_1	5	5	5	5	5	5	30
R_2	5	5	4	4	5	4	27
R_3	4	5	5	5	5	5	29
R_4	4	4	4	4	4	4	24
R_5	4	4	4	4	4	4	24
R_6	5	5	5	5	5	5	30
R_7	5	5	5	5	5	5	30
R_8	4	4	4	4	4	4	24
R_9	5	5	5	5	5	5	30
R_10	5	5	5	5	5	5	30
R_11	4	4	4	4	4	4	24
R_12	4	4	4	4	4	5	25
R_13	4	4	4	4	4	4	24
R_14	3	3	3	3	3	3	18
R_15	4	4	4	5	5	4	26
R_16	4	4	4	4	4	4	24
R_17	4	4	4	4	4	3	23
R_18	4	4	5	4	3	4	24
R_19	3	3	3	3	4	3	19
R_20	5	4	5	4	5	4	27
R_21	5	5	5	5	4	5	29
R_22	5	5	5	5	5	5	30
R_23	4	4	4	4	4	4	24
R_24	5	5	5	5	5	5	30
R_25	4	4	4	4	4	4	24
R_26	4	4	5	4	4	3	24
R_27	3	4	4	4	4	4	23
R_28	4	4	4	4	4	4	24
R_29	4	3	4	4	4	3	22
R_30	4	4	4	4	4	4	24

Correlations

		Correlations						
		BDK01	BDK02	BDK03	BDK04	BDK05	BDK06	BDK
BDK01	Pearson Correlation	1	.824**	.787**	.768**	.730**	.696**	.898**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
BDK02	Pearson Correlation	.824**	1	.787**	.862**	.730**	.854**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
BDK03	Pearson Correlation	.787**	.787**	1	.812**	.572**	.678**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
BDK04	Pearson Correlation	.768**	.862**	.812**	1	.754**	.818**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
BDK05	Pearson Correlation	.730**	.730**	.572**	.754**	1	.621**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
BDK06	Pearson Correlation	.696**	.854**	.678**	.818**	.621**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
BDK	Pearson Correlation	.898**	.947**	.865**	.936**	.820**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	6

E. Variabel Kompetensi Pegawai

No. Resp	KPP0 1	KPP0 2	KPP0 3	KPP0 4	KPP0 5	KPP0 6	KPP0 7	KPP0 8	KPP0 9	KPP1 0	KP P
R_1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
R_3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	47
R_4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
R_5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
R_13	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
R_14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
R_15	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	43
R_16	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	41
R_17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_18	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33
R_19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
R_20	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
R_21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
R_24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
R_27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R_28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R_29	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
R_30	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44

Correlations

		Correlations										
		KPP0 1	KPP0 2	KPP0 3	KPP0 4	KPP0 5	KPP0 6	KPP0 7	KPP0 8	KPP0 9	KPP1 0	KPP
KPP0 1	Pearson Correlation	1	.843**	.755**	.843**	.793**	.671**	.671**	.471**	.606**	.742**	.859*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPP0 2	Pearson Correlation	.843**	1	.720**	.674**	.837**	.837**	.606**	.662**	.657**	.842**	.896*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPP0 3	Pearson Correlation	.755**	.720**	1	.818**	.776**	.677**	.482**	.480**	.702**	.709**	.833*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.007	.007	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPP0 4	Pearson Correlation	.843**	.674**	.818**	1	.837**	.727**	.707**	.473**	.558**	.747**	.860*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.008	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPP0 5	Pearson Correlation	.793**	.837**	.776**	.837**	1	.888**	.648**	.590**	.602**	.879**	.916*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPP0 6	Pearson Correlation	.671**	.837**	.677**	.727**	.888**	1	.750**	.686**	.602**	.879**	.903*

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPP07	Pearson Correlation	.671**	.606**	.482**	.707**	.648**	.750**	1	.556**	.493**	.741**	.779*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.000	.000		.001	.006	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPP08	Pearson Correlation	.471**	.662**	.480**	.473**	.590**	.686**	.556**	1	.794**	.721**	.763*
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.007	.008	.001	.000	.001		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPP09	Pearson Correlation	.606**	.657**	.702**	.558**	.602**	.602**	.493**	.794**	1	.707**	.794*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.006	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPP10	Pearson Correlation	.742**	.842**	.709**	.747**	.879**	.879**	.741**	.721**	.707**	1	.935*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPP	Pearson Correlation	.859**	.896**	.833**	.860**	.916**	.903**	.779**	.763**	.794**	.935**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	10

Lampiran 3

Tabulasi Data Penelitian

A. Variabel Kinerja Pegawai

[illegible]

[illegible]

No. Resp	KNP01	KNP02	KNP03	KNP04	KNP05	KNP06	KNP07	KNP08	KNP09	KNP10
R_87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_100	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
R_101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_105	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4
R_106	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
R_107	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
R_108	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
R_109	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
R_110	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
R_111	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
R_112	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
R_113	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
R_114	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
R_115	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
R_116	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
R_117	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
R_118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_119	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
R_120	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
R_121	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
R_122	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
R_123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_124	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
R_125	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
R_126	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4
R_127	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5
R_128	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
R_129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_130	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_131	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
R_132	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5
R_133	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5

[illegible]

B. Variabel Motivasi Kerja

No. Resp	MVK 01	MVK 02	MVK 03	MVK 04	MVK 05	MVK 06	MVK 07	MVK 08	MVK 09	MVK 10
R_1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
R_3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
R_4	4	4	2	4	5	5	5	5	2	4
R_5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_6	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3
R_7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
R_9	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
R_10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_12	3	2	4	5	5	5	5	5	5	4
R_13	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
R_14	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3
R_15	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
R_16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_18	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4
R_19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_20	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5
R_21	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
R_22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
R_24	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
R_25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
R_26	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
R_27	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
R_28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_29	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
R_30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
R_31	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
R_32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_36	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4
R_37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
R_38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_39	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4

[illegible]

C. Variabel Spiritual Leadership

No. Resp	SPL0 1	SPL0 2	SPL0 3	SPL0 4	SPL0 5	SPL0 6	SPL0 7	SPL0 8	SPL0 9	SPL1 0
R_1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
R_3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	2
R_5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
R_7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_9	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
R_10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
R_13	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R_14	3	2	4	4	3	2	3	4	2	3
R_15	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
R_16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
R_17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
R_18	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
R_19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
R_21	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
R_22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
R_26	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4
R_27	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
R_28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
R_29	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
R_30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_31	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
R_32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_39	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
R_40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_41	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
R_42	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4
R_43	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4

[illegible]

[illegible]

[illegible]

D. Variabel Budaya Kerja

No. Resp	BDK01	BDK02	BDK03	BDK04	BDK05	BDK06
R_1	5	5	5	5	5	5
R_2	4	4	5	4	4	4
R_3	4	4	4	4	4	4
R_4	4	4	3	2	4	4
R_5	4	4	4	4	4	4
R_6	3	3	4	4	3	4
R_7	5	5	5	5	5	5
R_8	5	5	4	4	4	4
R_9	5	4	4	5	4	5
R_10	5	5	5	5	5	5
R_11	5	5	5	5	5	5
R_12	5	5	5	5	5	5
R_13	4	4	4	4	5	5
R_14	2	2	2	2	2	3
R_15	5	5	4	4	4	5
R_16	4	4	4	4	4	4
R_17	4	4	4	4	4	5
R_18	3	3	3	3	3	4
R_19	4	4	4	4	4	4
R_20	5	4	3	4	4	4
R_21	4	4	4	4	4	4
R_22	4	4	4	4	4	4
R_23	4	4	4	4	4	4
R_24	4	4	4	4	4	4
R_25	4	4	4	4	4	4
R_26	5	5	3	3	3	4
R_27	5	5	5	4	4	5
R_28	5	5	5	5	5	5
R_29	5	5	4	4	5	4
R_30	4	5	5	5	5	5
R_31	4	4	4	4	4	4
R_32	4	4	4	4	4	4
R_33	5	5	5	5	5	5
R_34	5	5	5	5	5	5
R_35	4	4	4	4	4	4
R_36	5	5	5	5	5	5
R_37	5	5	5	5	5	5
R_38	4	4	4	4	4	4
R_39	4	4	4	4	4	5
R_40	4	4	4	4	4	4
R_41	3	3	3	3	3	3
R_42	4	4	4	5	5	4
R_43	4	4	4	4	4	4
R_44	4	4	4	4	4	4

No. Resp	BDK01	BDK02	BDK03	BDK04	BDK05	BDK06
R_45	4	4	5	4	3	4
R_46	3	3	3	3	4	3
R_47	5	4	5	4	5	4
R_48	5	5	5	5	4	5
R_49	5	5	5	5	5	5
R_50	4	4	4	4	4	4
R_51	5	5	5	5	5	5
R_52	4	4	4	4	4	4
R_53	4	4	4	4	4	4
R_54	4	4	4	4	4	4
R_55	4	4	4	4	4	4
R_56	4	4	4	4	4	4
R_57	4	4	4	4	4	4
R_58	4	4	3	4	3	3
R_59	5	4	5	5	5	5
R_60	4	4	4	4	5	4
R_61	5	5	5	5	5	5
R_62	4	4	4	5	5	5
R_63	5	5	5	5	5	5
R_64	4	4	4	5	4	4
R_65	3	4	4	4	4	4
R_66	5	4	3	3	3	4
R_67	4	4	4	4	3	3
R_68	5	5	5	5	5	5
R_69	4	4	4	4	4	4
R_70	4	4	4	4	4	4
R_71	4	4	4	4	4	4
R_72	5	5	5	5	5	5
R_73	5	5	5	5	5	5
R_74	5	5	5	5	5	5
R_75	4	4	4	4	4	4
R_76	5	5	5	5	5	5
R_77	4	4	4	4	4	4
R_78	5	5	5	5	5	5
R_79	4	4	4	4	4	4
R_80	3	3	3	4	4	4
R_81	4	4	4	4	4	4
R_82	5	5	5	5	4	4
R_83	5	5	5	5	5	5
R_84	5	5	5	5	5	5
R_85	5	5	5	5	5	5
R_86	5	5	5	5	5	5
R_87	5	5	5	5	5	5
R_88	5	5	5	5	5	5
R_89	5	5	5	5	5	5
R_90	4	4	4	4	4	4
R_91	5	5	5	5	5	5

No. Resp	BDK01	BDK02	BDK03	BDK04	BDK05	BDK06
R_92	5	5	5	5	5	5
R_93	5	5	5	5	5	5
R_94	5	5	5	5	5	5
R_95	5	5	5	5	5	5
R_96	5	5	5	5	5	5
R_97	5	5	5	5	5	5
R_98	5	5	5	5	5	5
R_99	5	5	5	5	5	5
R_100	5	4	5	4	5	4
R_101	5	5	5	5	5	5
R_102	4	4	4	4	4	4
R_103	5	5	5	5	5	5
R_104	5	5	5	5	4	4
R_105	4	4	4	4	4	4
R_106	5	5	5	5	5	5
R_107	3	3	3	3	3	3
R_108	5	4	4	4	4	4
R_109	4	4	4	4	4	4
R_110	5	5	5	5	5	5
R_111	4	4	4	4	4	4
R_112	4	4	4	4	4	4
R_113	5	4	4	4	4	4
R_114	5	5	4	4	5	4
R_115	5	5	5	5	4	5
R_116	4	4	4	4	2	4
R_117	4	4	4	4	4	4
R_118	5	5	5	5	5	5
R_119	5	4	5	4	5	5
R_120	4	4	5	4	4	5
R_121	5	4	4	5	5	5
R_122	4	4	4	4	4	3
R_123	5	5	5	5	5	5
R_124	3	3	3	3	3	3
R_125	5	5	4	5	5	5
R_126	3	4	4	4	4	4
R_127	4	4	4	4	4	4
R_128	5	5	5	5	5	5
R_129	4	4	4	4	4	4
R_130	5	5	5	5	5	5
R_131	5	5	5	5	5	5
R_132	5	5	5	5	5	5
R_133	4	4	4	4	5	5
R_134	2	2	2	2	2	3
R_135	4	5	5	5	5	5
R_136	4	4	4	4	4	4
R_137	4	4	4	4	4	4
R_138	5	5	5	5	5	5

No. Resp	BDK01	BDK02	BDK03	BDK04	BDK05	BDK06
R_139	5	5	5	5	5	5
R_140	4	4	4	4	4	4
R_141	5	5	5	5	5	5
R_142	4	4	4	4	4	4
R_143	4	4	4	4	4	4
R_144	4	4	4	4	4	4
R_145	4	4	4	4	4	4
R_146	4	4	4	4	3	3
R_147	5	5	5	5	5	5
R_148	4	4	4	4	4	4
R_149	4	4	4	4	4	4
R_150	4	4	4	4	4	4
R_151	5	5	5	5	5	5
R_152	5	5	5	5	5	5
R_153	5	5	5	5	5	5
R_154	5	5	5	5	5	5
R_155	4	4	4	4	4	4
R_156	5	5	5	5	5	5
R_157	5	5	5	5	5	5
R_158	5	5	5	5	5	5
R_159	5	5	5	5	5	5
R_160	5	5	5	5	5	5

E. Variabel Kompetensi Pegawai

No. Resp	KPP0 1	KPP0 2	KPP0 3	KPP0 4	KPP0 5	KPP0 6	KPP0 7	KPP0 8	KPP0 9	KPP1 0
R_1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
R_3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
R_5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_6	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
R_7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_8	5	4	3	4	3	3	3	4	5	5
R_9	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
R_10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_11	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
R_12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
R_13	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
R_14	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
R_15	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
R_16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_17	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
R_18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
R_19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_20	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4
R_21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_25	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
R_26	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
R_27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
R_30	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
R_31	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
R_32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R_38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
R_40	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
R_41	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
R_42	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4
R_43	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4
R_44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R_45	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3

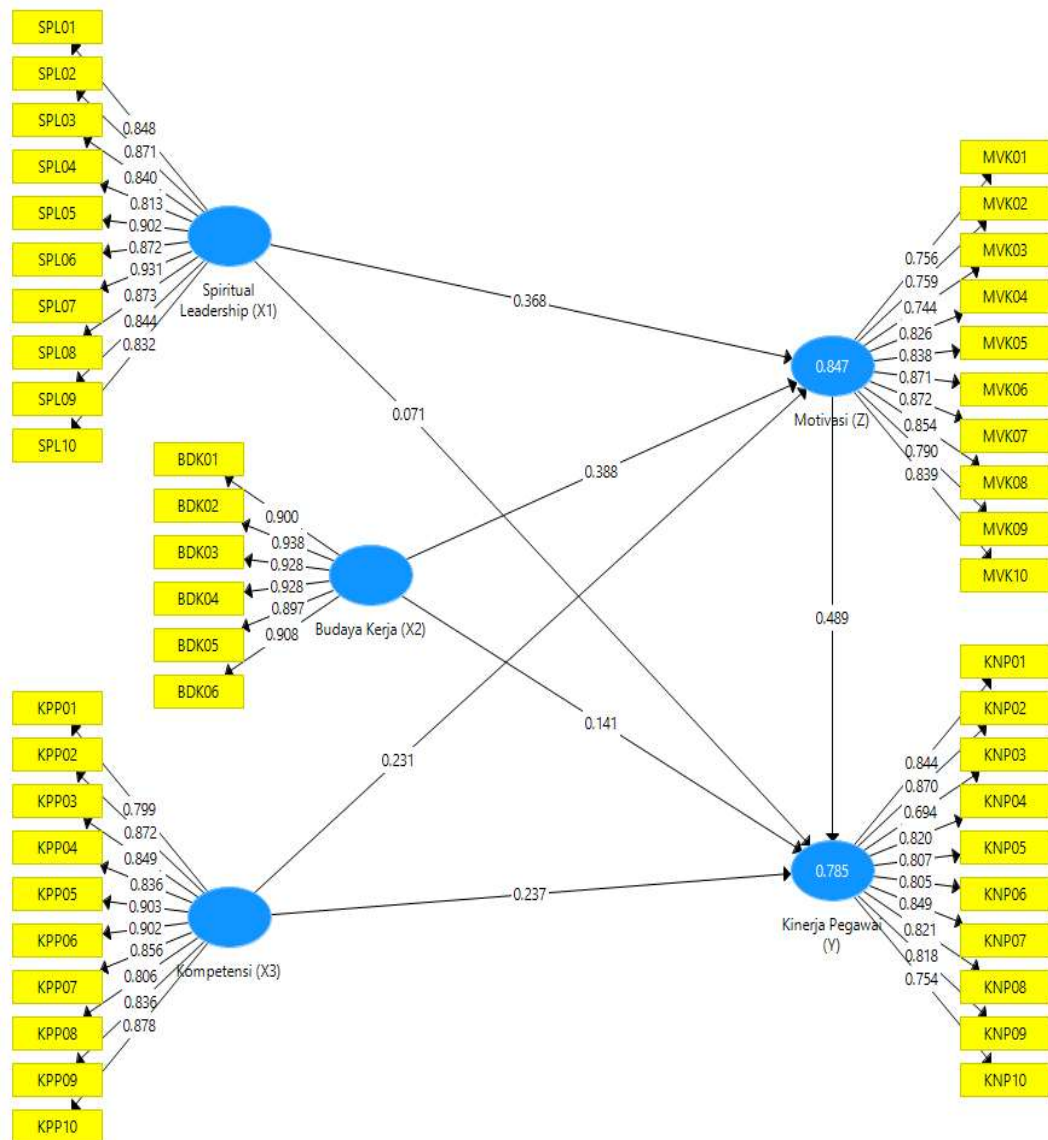
[illegible]

[illegible]

[illegible]

Lampiran 4

Hasil Perhitungan PLS



Outer Loadings

Matrix	Copy to Clipboard:					Excel Format	R Format
	Budaya Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X3)	Motivasi (Z)	Spiritual Leadership (X1)		
SPL10						0.832	
SPL09						0.844	
SPL08						0.873	
SPL07						0.931	
SPL06						0.872	
SPL05						0.902	
SPL04						0.813	
SPL03						0.840	
SPL02						0.871	
SPL01						0.848	
MVK10				0.839			
MVK09				0.790			
MVK08				0.854			
MVK07				0.872			
MVK06				0.871			
MVK05				0.838			
MVK04				0.826			
MVK03				0.744			
MVK02				0.759			
MVK01				0.756			

Outer Loadings

Matrix	Copy to Clipboard: Excel Format R Format				
	Budaya Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X3)	Motivasi (Z)	Spiritual Leadership (X1)
KPP10			0.878		
KPP09			0.836		
KPP08			0.806		
KPP07			0.856		
KPP06			0.902		
KPP05			0.903		
KPP04			0.836		
KPP03			0.849		
KPP02			0.872		
KPP01			0.799		
KNP10		0.754			
KNP09		0.818			
KNP08		0.821			
KNP07		0.849			
KNP06		0.805			
KNP05		0.807			
KNP04		0.820			
KNP03		0.694			
KNP02		0.870			
KNP01		0.844			
BDK06	0.908				
BDK05	0.897				
BDK04	0.928				
BDK03	0.928				
BDK02	0.938				
BDK01	0.900				

Path Coefficients

Matrix		Path Coefficients		Copy to Clipboard:		
	Budaya Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X3)	Motivasi (Z)	Spiritual Leadership (X1)	
Budaya Kerja (X2)		0.141		0.388		
Kinerja Pegawai (Y)						
Kompetensi (X3)		0.237		0.231		
Motivasi (Z)		0.489				
Spiritual Leadership (X1)		0.071		0.368		

Indirect Effects

Total Indirect Effects		Specific Indirect Effects		Copy to Clipboard:		
	Budaya Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X3)	Motivasi (Z)	Spiritual Leadership (X1)	
Budaya Kerja (X2)		0.190				
Kinerja Pegawai (Y)						
Kompetensi (X3)		0.113				
Motivasi (Z)						
Spiritual Leadership (X1)		0.180				

Total Effects

Matrix		Copy to Clipboard:				
	Budaya Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X3)	Motivasi (Z)	Spiritual Leadership (X1)	
Budaya Kerja (X2)		0.331		0.388		
Kinerja Pegawai (Y)						
Kompetensi (X3)		0.350		0.231		
Motivasi (Z)		0.489				
Spiritual Leadership (X1)		0.251		0.368		

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	R Square	R Square Adjusted			
Kinerja Pegawai (Y)	0.785	0.780			
Motivasi (Z)	0.847	0.844			

f Square

Matrix

f Square

Copy to Clipboard:

Excel Format

R Format

	Budaya Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X3)	Motivasi (Z)	Spiritual Leadership (X1)
Budaya Kerja (X2)		0.023		0.321	
Kinerja Pegawai (Y)					
Kompetensi (X3)		0.067		0.098	
Motivasi (Z)		0.170			
Spiritual Leadership (X1)		0.004		0.183	

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 Kerja (X2)	0.962	0.962	0.969	0.840			
Kinerja Pegawai (Y)	0.941	0.943	0.950	0.655			
Kompetensi (X3)	0.959	0.959	0.964	0.730			
Motivasi (Z)	0.944	0.947	0.952	0.666			
Spiritual Leadership (X1)	0.962	0.963	0.967	0.745			

Discriminant Validity

 Fornell-Larcker Criterion	 Cross Loadings	 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	Copy to Clipboard:		Excel Format	R Format
	Budaya Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X3)	Motivasi (Z)	Spiritual Leadership (X1)		
Budaya Kerja (X2)	0.917						
Kinerja Pegawai (Y)	0.793	0.810					
Kompetensi (X3)	0.738	0.806	0.854				
Motivasi (Z)	0.858	0.869	0.828	0.816			
Spiritual Leadership (X1)	0.815	0.816	0.844	0.879	0.863		

Model_Fit

Fit Summary

rms Theta

Copy to Clipboard:

Excel Format

R Format

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.057	0.057
d_uls	3.544	3.544
d_g	5.711	5.711
Chi-Square	3555.287	3555.287
NFI	0.668	0.668

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 Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.141	0.137	0.102	1.377	0.169	
Budaya Kerja (X2) -> Motivasi (Z)	0.388	0.379	0.090	4.323	0.000	
Kompetensi (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.237	0.251	0.114	2.078	0.039	
Kompetensi (X3) -> Motivasi (Z)	0.231	0.231	0.099	2.340	0.020	
Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.489	0.482	0.126	3.886	0.000	
Spiritual Leadership (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.071	0.071	0.132	0.537	0.592	
Spiritual Leadership (X1) -> Motivasi (Z)	0.368	0.377	0.115	3.192	0.002	

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 Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.190	0.186	0.074	2.564	0.011	
Budaya Kerja (X2) -> Motivasi (Z)						
Kompetensi (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.113	0.109	0.051	2.212	0.028	
Kompetensi (X3) -> Motivasi (Z)						
Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)						
Spiritual Leadership (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.180	0.181	0.073	2.461	0.014	
Spiritual Leadership (X1) -> Motivasi (Z)						

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	
Kompetensi (X3) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.113	0.109	0.051	2.212	0.028	
Spiritual Leadership (X1) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.180	0.181	0.073	2.461	0.014	
Budaya Kerja (X2) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.190	0.186	0.074	2.564	0.011	

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 Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.331	0.323	0.122	2.712	0.007	
Budaya Kerja (X2) -> Motivasi (Z)	0.388	0.379	0.090	4.323	0.000	
Kompetensi (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.350	0.360	0.115	3.044	0.003	
Kompetensi (X3) -> Motivasi (Z)	0.231	0.231	0.099	2.340	0.020	
Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.489	0.482	0.126	3.886	0.000	
Spiritual Leadership (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.251	0.252	0.121	2.067	0.040	
Spiritual Leadership (X1) -> Motivasi (Z)	0.368	0.377	0.115	3.192	0.002	