

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPRITUAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO**

Oleh:

**YUSRAWATI MBUINGA
E.21.17.185**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPRITUAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO**

Oleh :

**YUSRRAWATI MBUINGA
E.21.17.185**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian Guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 24 April 2021**

Pembimbing I


Dr. Ariawan, SE, S.Psi., MM
NIDN. 0922057502

Pembimbing II


Nur Rahmi, SE, S.Pd.I., MM
NIDN. 0928127702

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

Oleh :

YUSRAWATI MBUINGA
E.21.17.185

Diperiksa Oleh Dewan Pengaji Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo

1. DR. Rahmisyari, MM
2. Hasmirati S.Kom.,MM
3. La Diu Samiu, SE.,MM
4. Dr. Ariawan, S.Psi., SE., MM
5. Nur Rahmi, S.Pd.I.,SE.,MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Ariawan S.Psi., SE., MM
NIDN. 09 220575 02

Ketua Program Studi Manajemen



Eka Zahra Sofikahan, SE., MM
NIDN. 09 220 85 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 24 April 2021
Yang membuat pernyataan



ABSTRACT

YUSRAWATI MBUINGA. E2117185. THE EFFECT OF SPIRITUAL LEADERSHIP ON THE EMPLOYEE'S WORK PRODUCTIVITY AT THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION OF BOALEMO REGENCY

This study aims at finding out and analyze to what extent the effect of the spiritual leadership (X) has on the employee productivity (Y). The research method

implemented in this study is the quantitative approach. The method of analysis used is simple linear regression. The findings in this study indicate that the spiritual leadership has a significant effect on the employee's work productivity at the Office of the Ministry of Religion of Boalemo Regency by 0.559.

Keywords: spiritual leadership, work productivity

ABSTRAK

YUSRAWATI MBUINGA. E2117185. PENGARUH KEPEMIMPINAN SPRITUAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan spiritual (X) terhadap produktifitas kerja pegawai(Y). Penelitian adalah penelitian kuantitatif. Metode analisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo sebesar 0,559.

Kata kunci: kepemimpinan spiritual, produktifitas kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Spritual Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo” dengan baik, proposal ini disusun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjanan ekonomi jurusan manajemen Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

Muhammad Ichsan Gaffar, SE., M.Si., selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Dr.Abd.Gaffar La Coke.M.Si selaku selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Dr. Ariawan, S.Psi SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi sekaligus pembimbing I, Ardiwansyah SE,M.Sc selaku wakil dekan I, Nurhayati Olii, SE.,MM selaku Wakil Dekan II, Syaiful Pakaya SE.MM Selaku Wakil Dekan III, Eka Zahra Solikahan SE.MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, dan Nur Rahmi, SE., S.Pd.I.,MM sebagai pembimbing II, seluruh staff dan dosen dilingkungan fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga terselesainya studi di bangku perkuliahan, kepada seseorang yang dengan sabar menemani dan memotivasi demi terselesainya skripsi ini.Tidak lupa ucapan terima kasih untuk keluarga baik suami, orang tua, anak-anak serta kerabat dan teman-teman yang telah mendukung saya.

Penulisan Skripsi ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya, kritik dan saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan skripsi ini.

Gorontalo, 24 April 2021

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABTRACK.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	iix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	4
1.4.2 Manfaat Praktis	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....	6
2.1 Kajian Pustaka	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.3 Pengertian Kepemimpinan.....	10
2.1.4 Pengertian Spritual.....	10
2.1.5 Pengertian Kepemimpinan spiritual.....	11
2.1.6 Fungsi Kepemimpinan	12

2.1.7 Faktor-faktor yg Mempengaruhi Kepemimpinan Spiritual.....	13
2.1.8 Indikator Kepemimpinan spiritual.....	15
2.1.9 Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai.....	15
2.1.10 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	16
2.1.11 Indikator Produktivitas Kerja.....	18
2.1.2 Penelitian Terdahulu	19
2.2 Kerangka Pemikiran.....	20
2.3 Hipotesis	21
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	22
3.1 Objek Penelitian.....	22
3.2 Metode Penelitian	22
3.2.1 Metode yang digunakan.....	22
3.2.2 Operasional Variabel	22
3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian	25
3.2.4 Sumber data dan Pengumpulan data	26
3.2.5 prosedur Penelitian	27
3.2.6 Metode Analisis Data.....	28
3.2.7 Analisis Regresi Berganda.....	30
3.2.8 Rancangan Uji Hipotesis	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Hasil Penelitian	33
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	33
4.1.2 Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Boalemo	35
4.1.3 Struktur Organisasi	36
4.1.4 Deskripsi Tugas dan Fungsi Jabatan.....	36
4.1.5 Karakteristik Responden.....	40
4.1.6 Karakteristik Variabel Penelitian.....	42

4.1.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	47
4.1.8 Metode Analisis data	49
4.2 Pembahasan.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.	21
Gambar 3.1 Struktur Regresi Sederhana	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.	37

DAFTAR TABEL**HALAMAN**

3.1 Operasional Variabel.....	25
3.2 Bobot Nilai Variabel	26
4.1 Responden Jenis Tingkat Pendidikan	42
4.2 Distributor Responden Berrdasarkan Jenis Kelamin	42
4.3 Distributor Responden Berrdasarkan Umur	43
4.4 Tabel Skla Penelitian Jawaban Responden	44
4.5 Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan	45
4.6 Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja Pegawai	46
4.7 Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas Kepemimpinan Spritual	48
4.8 Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas Produktivitas Kerja Pegawai	50
4.11 Uji Regresi Sederhana	51
4.10 Hasil Uji Parsial	52

DAFTAR LAMPIRAN

HALAMAN

Lampiran 1.Instrumen Penelitian	58
Lampiran 2. Data Hasil Penelitian	65
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian.....	79
Lampiran 4. Surat Keterangan Telah Meneliti.....	80
Lampiran 5. Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi.....	81
Lampiran 6. Hasil Turnitin.....	82
Lampiran 7.Terjemahan Abstrak	83
Lampiran 8. Biodata	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting atau modal utama yang paling berharga, karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat menunjukkan perilaku kerja yang dapat mencapai tujuan organisasi yang dapat dibuktikan dengan meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

Sumber daya manusia merupakan elemen paling strategis dalam sebuah organisasi. Hanya manusia yang dapat meningkatkan produktifitas kerja. Di sisi lain, sumber daya manusia juga dapat menimbulkan berbagai bentuk pemberoran. Oleh karena itu, memperhatikan faktor manusia merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan produktifitas kerja (Wibowo, 2014 : 93).

Menurut Komaruddin, (2013 : 121) produktivitas kerja pada hakikatnya mengandung sikap yang selalu meyakini bahwa cara kerja sekarang ini harus lebih baik dari cara kerja kemarin, dan hasil yang bisa dicapai esok hari harus lebih bermutu atau lebih bermutu dari yang dicapai hari ini. Produktivitas kerja adalah jumlah keluaran yang dihasilkan seseorang dalam suatu waktu kerja yang lengkap, termasuk kegiatan yang dapat secara efektif merealisasikan hasil masukan dan penggunaan bahan secara efektif (Sinungan, 2013 : 8).

Sedarmayanti (2017 : 57) produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan output barang dan jasa tertinggi melalui

penggunaan sumber daya yang efektif. Oleh karena itu, produktivitas biasanya diartikan sebagai rasio masukan terhadap keluaran dalam satuan waktu tertentu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja pegawai adalah kepemimpinan. Karena gaya kepemimpinan seseorang mempengaruhi perilaku bawahannya sehingga mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, karena pemimpin yang berkualitas dapat menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi, dapat membimbing aktivitas bawahannya, memprediksi segala perubahan yang tiba-tiba, dan dapat mengoreksi segala kelemahan yang ada dapat membuat organisasi mencapai tujuan yang disepakati dalam waktu yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017 : 170).

Salah satu jenis atau tipe kepemimpinan adalah kepemimpinan spiritual. Menurut Tobroni, (2015 : 10) kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa level sekuler ke level sakral. Tuhan adalah pemimpin sejati, yang dengan sangat bijak menginspirasi, mempengaruhi, melayani, dan menggerakkan hati nurani para hamba dengan cara yang bermoral dan patut dicontoh. Oleh karena itu, kepemimpinan spiritual disebut juga kepemimpinan yang didasarkan pada etika agama dan kearifan spiritual, iman dan hati nurani.

Menurut Hadi & Ummah, (2020) Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang digunakan pemimpin berdasarkan etika sakral, yaitu pemimpin yang menginspirasi, melayani, dan mengedepankan hati nurani secara bijaksana melalui metode moral dan teladan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan calon peneliti pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo melakukan wawancara dengan

pimpinan pada instansi tersebut bahwa produktivitas kerja pegawai masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari kualitas kerja pegawai yang belum menggunakan waktu kerja secara efektif misalnya penyelesaian pekerjaan berdasarkan tugas yang diberikan pimpinan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, masih ada beberapa pegawai yang hari-hari tertentu datang dikantor tidak tepat waktu, dan terutama masalah dalam bekerja secara mandiri karena banyak pegawai terutama pegawai negeri sipil dalam masalah pekerjaan justru memberikan pekerjaan tersebut kepada pegawai honor yang semestinya pekerjaan tersebut bukan tanggungjawab mereka. Permasalahan yang terjadi pada kantor kementerian agama kabupaten Boalemo diduga disebabkan oleh kepemimpinan yang dijalankan pada kantor tersebut. Misalnya pemimpin kurang memberikan apresiasi terhadap bawahan, tidak memberikan motivasi kepada pegawai maupun dalam bergaul dengan bawahan tidak menampakkan sifat rendah diri, selain itu seorang pemimpin harus memiliki kejujuran dan keadilan dalam memimpin, berdedikasi tinggi untuk kemajuan organisasi, dan yang paling penting adalah memiliki sikap keterbukaan dalam menerima perubahan serta memiliki kerendahan hati, sikap seperti ini yang kurang diterapkan oleh pimpinan pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Sehingga pegawai dalam bekerja tidak maksimal dan berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai.

Dari uraian dan penjelasan singkat, penulis sangat tertarik melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan konflik kerja terhadap prestasi pegawai dengan formulasi judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Spritual Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah: bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap produktivitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan solusi dari permasalahan diatas maka maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kepemimpinan spiritual dan produktivitas kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan informasi, masukan bagi organisasi, dan sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran yang bermanfaat terhadap peningkatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kepemimpinan spiritual bagi pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro & Daryanto, (2017 : 15) manajemen sumber daya manusia (disingkat MSDM) adalah ilmu atau metode yang dapat mengatur hubungan dan peran sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki individu secara efektif dan efektif dan dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya. Sehingga perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat mencapai tujuan terbesarnya.

Menurut Hasibuan, (2017 : 10) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran karyawan untuk secara aktif dan efektif membantu pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada penarikan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi (Handoko, 2015 : 4).

Menurut Mangkunegara, (2015 : 2) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya pribadi. Memaksimalkan pengembangan manajemen dan pemanfaatan di lingkungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, (2017 : 21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a. Pengendalian

Pengendalian adalah mengendalikan aktivitas seluruh karyawan agar sesuai dengan peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika ada penyimpangan atau kesalahan, tindakan perbaikan dan perbaikan yang direncanakan akan dilakukan.

b. Pengorganisasian

Organisasi adalah menyelenggarakan kegiatan seluruh pegawai dengan menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, otorisasi, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Perencanaan

Perencanaan merupakan rencana yang efektif dan efisien bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan perusahaan guna membantu pencapaian tujuan. Selesaikan rencana tersebut dengan membuat rencana kepegawaian.

d. Pengarahan

Pengarahan merupakan kegiatan yang bertujuan membimbing seluruh karyawan untuk bekerja sama secara efektif guna membantu pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan mengacu pada proses evakuasi, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, positioning, dan induksi sesuai kebutuhan perusahaan. Pembelian yang baik akan membantu mencapai tujuan perusahaan.

b. Kompensasi

Kompensasi adalah untuk memberi karyawan remunerasi, uang dan barang langsung dan tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

c. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus memenuhi persyaratan pekerjaan saat ini dan masa depan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan yang menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan guna menjalin hubungan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

e. Pemberhentian

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, pemutusan kontrak kerja, pensiun dan alasan lainnya.

f. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mau bekerja sama hingga pensiun.

g. Kedisiplinan

Disiplin merupakan fungsi terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan juga kunci pencapaian tujuan, karena tanpa disiplin yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017 : 20) kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dibagi menjadi beberapa fungsi, yaitu:

a. Fungsi pengarahan adalah fungsi yang mendorong pekerja untuk bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan rencana.

b. Fungsi perencanaan

Adalah untuk menentukan fungsi dari rencana manajemen sumber daya manusia dan membantu untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Fungsi pengendalian (kontrol)

Mengukur, mengawasi, dan mengendalikan fungsi kegiatan yang dilakukan untuk menentukan sejauh mana rencana telah dikembangkan, terutama fungsi yang sudah dilaksanakan di bidang tenaga kerja.

d. Fungsi organisasi

Melalui merancang struktur dan hubungan antara pekerja dan tugas yang harus diselesaikan untuk merumuskan dan mengatur fungsi organisasi, termasuk penentuan tugas, pembagian wewenang dan tanggung jawab.

2.1.3 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Bambang, (2017 : 199) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk bergerak, membimbing dan mempengaruhi cara berpikir, serta kemampuan setiap anggota untuk bekerja secara mandiri dalam bekerja, khususnya dalam pengambilan keputusan untuk mempercepat terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Ansory, A. F. & Indrasari, (2018 : 86) kepemimpinan mengacu pada kemampuan mempengaruhi aktivitas tim untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan, proses dan keterampilan untuk mempengaruhi kemauan orang lain dan sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi (Badeni, 2017 : 126).

Menurut Veithzal (2013 : 3) kepemimpinan mengacu pada kemampuan mempengaruhi aktivitas tim untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan, proses dan keterampilan untuk mempengaruhi kemampuan orang lain dan sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga dalam organisasi kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.4 Pengertian Spritual

Robbins (2013 : 56) menjelaskan bahwa spritual adalah menyadari bahwa manusia memiliki kehidupan batiniah yang ditumbuhkan dan dibudidayakan melalui pekerjaan yang bermakna yang dilakukan dalam lingkungan masyarakat.

spritual adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan roh, jiwa, atau fitrah (Fella Zulfa Zaein, Mohammad Afifulloh, 2020).

Spiritual adalah untuk mengungkapkan keinginan seseorang untuk menemukan makna dan tujuan dalam hidup, dan itu juga merupakan proses untuk mewujudkan nilai-nilai pribadi yang sangat dihargai oleh individu. Spiritualitas di tempat kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing di era ini (Nurtjahjanti, 2010).

2.1.5 Pengertian Kepemimpinan Spritual

Menurut Fry dalam Rachmawan & Aryani, (2020) menjelaskan bahwa kualitas dari kepemimpinan spiritual ditunjukkan dari kejujuran, loyalitas, empati, rendah hati, integritas. Spiritualitas juga merupakan sumber motivasi yang kuat bagi para pengikut. Pemimpin yang menekankan nilai-nilai spiritual seringkali mampu membangkitkan motivasi terpendam dalam diri orang lain yang ternyata meningkatkan kepuasan dan produktivitas mereka di tempat kerja.

Menurut Rafsanjan, (2017) Kepemimpinan spiritual terdiri dari nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain. Kualitas kepemimpinan spiritual juga ditunjukkan dari ketekunan, mempunyai cita-cita tinggi, integritas, memberi harapan, empati, jujur, sabar, dapat dipercaya, loyal pada perusahaan dan rendah hati. Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin berdasarkan etika ketuhanan yaitu menjadi pemimpin yang mengilhami, melayani, menggerakan hati nurani dengan cara-cara bijaksana melalui pendekatan-pendekatan etis dan keteladanan (Hadi & Ummah, 2020).

2.1.6 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Zainal & Ramly (2017 : 34) Fungsi kepemimpinan dalam operasionalnya terbagi menjadi lima yaitu:

1. Fungsi intruksi

Sebagai komunikator, pemimpin merupakan komunikasi satu arah dan merupakan faktor penentu kebijakan, sehingga keputusan dapat diambil secara efektif dan dapat memotivasi orang lain untuk mengikuti perintah.

2. Fungsi delegasi

Memberikan otorisasi atau mengkonfirmasi keputusan, apakah disetujui oleh pimpinan atau tidak. Sementara itu, orang yang dipercaya oleh penerima delegasi dianggap sebagai tangan kanan dalam kepemimpinan.

3. Fungsi konsultasi

Komunikasi dua arah, pemimpin pengambil keputusan perlu mempertimbangkan karyawan untuk memperoleh pendapat berupa umpan balik agar dapat mengambil keputusan dengan lebih mudah.

4. Fungsi pengendalian

Pemimpin yang efektif dapat mengatur aktivitas anggotanya dengan cara yang ditargetkan untuk mencapai tujuan bersama.

5. Fungsi partisipasi

Pemimpin harus berusaha untuk melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan implementasi. Partisipasi tidak berarti tindakan bebas, tetapi lebih fokus pada kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas utama orang lain.

Menurut Ansory, A. F. & Indrasari, (2018 : 83) terdapat beberapa fungsi kepemimpinan antara lain:

1. Membuat keputusan dan menerapkannya.
2. Meningkatkan efektifitas dan kepraktisan semua elemen manajemen.
3. Desentralisasi dan pembagian kerja.
4. Menumbuhkan loyalitas, imajinasi dan kreativitas bawahan
5. Memotivasi bawahan untuk bekerja secara efektif dan antusias.
6. Koordinasi dan integrasi aktivitas bawahan
7. Mulai, aktifkan, dan kendalikan rencana.

2.1.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Spritual

Menurut Tobroni, (2015 : 20) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan spiritual, yaitu:

- a. Kejujuran sejati

Rahasia dari misi sukses seorang pemimpin yang hebat adalah jujur.Bahkan dalam pertempuran, sekalipun anda harus jujur dalam taktik dan diplomasi.

- b. Keterbukaan menerima perubahan

Pemimpin spiritual berbeda dari pemimpin biasa, bahkan para penikmat tidak alergi terhadap perubahan dalam organisasi.Pemimpin spiritual sangat menghormati perubahan terdalam dan bahkan bahagia.

- c. Membenci formalitas

Bagi spiritualitas, bentuk tanpa isi ibarat pesan kosong. Bentuk diperlukan untuk meningkatkan makna sebenarnya dari tindakan itu sendiri dan untuk merayakan kesuksesan dan kemenangan.

d. Pemimpin yang dicintai

Pemimpin biasanya tidak peduli apakah karyawan menyukainya. Bahkan, beberapa dari mereka merasa tidak perlu dicintai karena hal itu menghalangi mereka untuk membuat keputusan sulit tentang karyawan. Namun, bagi para pemimpin spiritual, simpati timbal balik justru menjadi cara berorganisasi.

e. Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain

seperti disebutkan di atas, pemimpin spiritual melakukan yang terbaik. Dengan mengetahui jati diri seseorang, seseorang dapat membangkitkan potensi penuhnya dan dapat bertindak dengan bijak dan bijak dalam berbagai situasi.

Menurut Steers dan Porter dalam Dianti Lubis, (2020) terdapat beberapa faktor yang meningkatkan kepemimpinan spiritual, yaitu :

1. Karakteristik pribadi meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai-nilai pribadi.
2. Karakteristik organisasi meliputi desentralisasi dan otonomi, partisipasi aktif karyawan, dan hubungan antara atasan dan bawahan
3. Karakteristik pekerjaan meliputi tantangan kerja, identitas tugas, umpan balik dan lingkungan kerja.

2.1.8 Indikator Kepemimpinan Spiritual

Menurut Fry dalam Rachmawan & Aryani, (2020) indikator dalam kepemimpinan spiritual terdiri dari beberapa yaitu:

1. Kejujuran dan keadilan.
2. Kepedulian dan apresiasi terhadap bawahan.
3. Berdedikasi tinggi untuk kemajuan organisasi.
4. Bekerja secara efektif dan efisien.
5. Motivasi kepada bawahan.
6. Keterbukaan menerima perubahan.
7. Kerendahan Hati.

Menurut Muafi dalam (Rachmawan (2020) terdapat tiga indikator yang terdapat dalam kepemimpinan spiritual terdiri dari:

1. Akidah.
2. Ibadah.
3. Muamalat.

2.1.9 Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti, (2017 : 57) produktifitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan keluaran barang dan jasa secara maksimal melalui penggunaan sumber daya manusia yang efektif. Oleh karena itu, produktivitas biasanya diartikan sebagai rasio keluaran terhadap masukan unit tertentu.

Menurut Hasibuan, (2017 : 128) produktivitas kerja merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta menentukan bagaimana cara

menggunakan sumber daya dengan benar dalam produksi barang atau jasa. Produktivitas kerja merupakan alat ukur bagi perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Produktivitas merupakan suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah dan energi yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut (Basu Swastha, 2011 : 281).

Sedangkan Moeljono, (2014 : 64) menjelaskan bahwa produktivitas kerja mengacu pada rasio antara peran dan hasil kerja, serta penyesuaian waktu (biasanya jumlah jam kerja per orang). Peran tenaga kerja adalah menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif.

2.1.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2017 : 71) terdapat enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

1. Tingkat keterampilan ditentukan oleh pendidikan, pelatihan manajemen supervisor dan keterampilan teknik industri.
2. Sikap kerja, seperti: bersedia bekerja secara shift (shift work), mampu menerima tugas lain dan bekerja sama dalam satu tim.
3. Manajemen produktivitas, yaitu: pengelolaan sumber daya dan sistem kerja yang efektif untuk meningkatkan produktivitas.
4. Hubungan karyawan dengan pimpinan organisasi diwujudkan dalam upaya bersama antara pimpinan organisasi dan pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja unggulan melalui lingkungan dan komite kendali mutu.
5. Kewirausahaan diwujudkan dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berbisnis dan pada jalur yang benar dalam berbisnis

6. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tugas lainnya.

Menurut Alex, (2015 : 146) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja karyawan, yaitu:

1. Peluang berprestasi
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Motivasi
4. Gizi dan kesehatan
5. Kesempatan kerja
6. Keterampilan karyawan sendiri
7. Disiplin
8. Lingkungan dan iklim kerja
9. Teknologi
10. Kebijakan pemerintah
11. Sikap dan etika profesi
12. Tingkat kompensasi

Menurut Simanjuntak, (2015 : 30) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai perusahaan dibedakan menjadi dua kategori yaitu:

1. Mengenai kualitas dan kemampuan fisik karyawan, meliputi: jenjang pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, etika profesi, kemampuan mental dan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, meliputi:
 - a. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, fasilitas dan peralatan produksi, tingkat keamanan dan manfaat kerja.

- b. Manfaat karyawan, termasuk: manajemen dan hubungan kerja.

2.1.11 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Paul dalam Nugroho & Haryono, (2020) indikator-indikator produktivitas kerja yaitu:

1. Menggunakan waktu dengan efektif
 - a. Waktu kerja
 - b. Penyelesaian pekerjaan
 - c. Konsistensi penyelesaian pekerjaan
 - d. Bekerja dalam tekanan waktu
2. Memahami dan meminimalisasi kesalahan dalam bekerja
 - a. Pengetahuan tentang pekerjaan
 - b. Pelaksanakan pekerjaan
 - c. Bekerja secara mandiri
 - d. Penyelesaian masalah dalam pekerjaan
3. Hubungan antar pribadi.
 - a. Bekerja dalam tim
 - b. Hubungan dengan rekan sejawat
 - c. Hubungan dengan atasan
4. Tingkat kehadiran
 - a. Absensi

Menurut Fadzil Hanafi (2013)indikator produktivitas kerja pegawai sebagai berikut :

1. Keadaan Fisik

2. Pendidikan
3. Metode Kerja
4. Lingkungan Kerja
5. Sikap dan Kebiasaan
6. Peralatan yang Digunakan

2.1.12 Penelitian Terdahulu

Ekhsan & Mariyono, (2020) gaya kepemimpinan Islami, budaya organisasi Islami dan insentif berdampak pada produktivitas karyawan PT Yanmar Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Yanmar Indonesia.

Putri Anwar, (2020) Pengaruh kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mubarat Cabang Padang. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat yaitu kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rachmawan & Aryani, (2020) menggunakan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel perantara untuk memberikan kepemimpinan spiritual dan penghargaan atas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang sangat baik untuk latihan dan menambah literatur tentang dampak kepemimpinan spiritual dan penghargaan terhadap kinerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan spiritual tidak dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

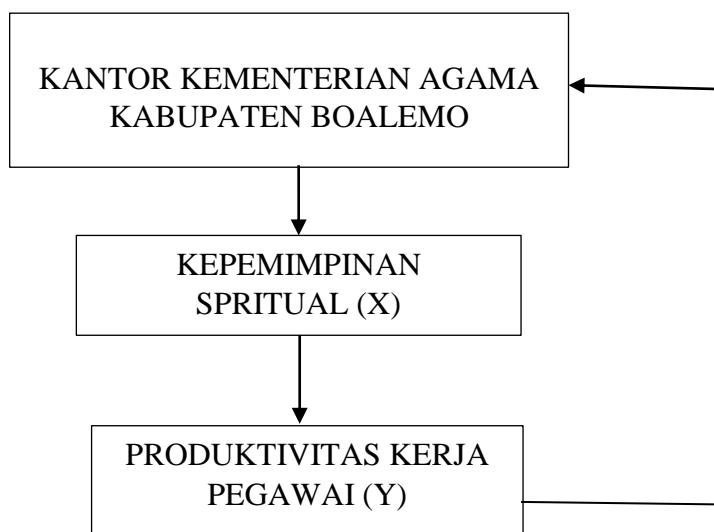
Dianti Lubis, (2020) Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi, Spiritualitas Tempat Kerja Sebagai Variabel Intervensi pada Unit Atasan Pt Pln (Persero) Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap spiritualitas di tempat kerja. Suasana spiritual tempat kerja memiliki pengaruh positif dan penting terhadap komitmen organisasi.

Sidik, (2017) Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajer Bank Islam Surabaya. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SEM dan membahas hasil penelitian yang telah disebutkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: variabel kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap variabel kinerja manajer. Variabel kepemimpinan spiritual akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja manajer.

2.2 Kerangka Pemikiran

Produktivitas kerja pada hakikatnya mencakup sikap, selalu percaya bahwa metode kerja saat ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin, dan hasil yang dapat dicapai esok hari harus lebih tinggi atau lebih tinggi kualitasnya daripada yang dicapai hari ini. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja pegawai adalah kepemimpinan. Karena gaya kepemimpinan seseorang mempengaruhi perilaku bawahannya sehingga mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, karena pemimpin yang berkualitas dapat

menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi, dapat membimbing aktivitas bawahannya, dapat meramalkan segala perubahan yang tiba-tiba, dan dapat mengoreksi segala kelemahan yang ada. dapat membuat organisasi mencapai tujuan yang disepakati dalam waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu, kerangka penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian ialah: Kepemimpinan Spritual berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek penelitian adalah Kepemimpinan Spritual (X) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010 : 5) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis, digunakan untuk menguji populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan metode penelitian numerik dan analisis statistik. Meskipun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, namun penelitian survei digunakan untuk menjelaskan kausalitas dan menguji hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel karyawan dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama atau primer.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Nazir (2003 : 149) yang dimaksud dengan operasional variabel adalah, unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur variabel. Sedangkan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Yang menjadi variabel penelitian ini adalah Kepemimpinan Spritual (X)

terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Untuk memahami penelitian ini dengan lebih jelas, pertama-tama kita perlu mengoperasikan variabel yang disebutkan di latar belakang dan kerangka pemikiran dengan maksud untuk menentukan indikator variabel yang relevan. Tabel berikut mencantumkan indikator dari variabel-variabel di atas:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan Spritual (X)	1. Kejujuran dan keadilan. 2. Kepedulian dan apresiasi terhadap bawahan. 3. Berdedikasi tinggi untuk kemajuan organisasi. 4. Bekerja secara efektif dan efisien. 5. Motivasi kepada bawahan. 6. Keterbukaan menerima perubahan. 7. Kerendahan Hati.	ORDINAL
Sumber: Padmayuda (2020)		
Produktivitas Pegawai (Y)	1. Waktu kerja 2. Penyelesaian pekerjaan 3. Konsistensi penyelesaian pekerjaan 4. Bekerja dalam tekanan waktu 5. Pengetahuan tentang pekerjaan 6. Pelaksanakan pekerjaan 7. Bekerja secara mandiri 8. Penyelesaian masalah dalam pekerjaan 9. Bekerja dalam tim 10. Hubungan dengan rekan sejawat 11. Hubungan dengan atasan 12. Absensi	ORDINAL
Sumber : Fajar Nugroho (2020)		

Saat menguji setiap variabel, skala likert akan digunakan untuk pengukuran.

Teknik skala likert yang digunakan dalam penelitian ini memberikan skor untuk menjawab item, dan untuk setiap item memberikan skor untuk pertanyaan yang

diajukan oleh responden dalam penelitian.Sugiyono (2010 : 86) Untuk setiap instrumen yang menggunakan skala likert jawabannya berkisar dari sangat positif sampai sangat negatif, dan dapat berupa kata-kata. Kuesioner disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan, yaitu: sangat setuju, setuju, tidak setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Setiap pilihan akan diberikan nilai bobot yang berbeda, masing-masing nilai bobot tersebut ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Jawaban	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.3.1 Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting dalam menentukan karakteristik demografi, dan karakteristik demografi merupakan elemen objek penelitian.Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis.Sugiyono (2010 : 62) menunjukkan bahwa populasi adalah suatu wilayah secara keseluruhan, terdiri atas objek-objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, objek-objek tersebut mempunyai karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan analisis populasi maka penelitian ini adalah

Sebanyak 49 karyawan bekerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

3.2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2015 : 62) sampel merupakan bagian dari banyak karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasinya besar, dan peneliti mungkin tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diperoleh dari populasi tersebut. Kesimpulan yang dipelajari dari sampel akan diterapkan pada populasi. Oleh karena itu, sampel yang dikumpulkan dari populasi tersebut harus benar-benar representatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil dan tenaga honorer yang bekerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo sebanyak 49 orang.

3.2.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.4.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari distribusi kuesioner kepada orang yang diwawancara.
2. Data sekunder mengacu pada data yang sebelumnya diperoleh dari buku, artikel, dan karya ilmiah.

3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan organisasi yang terkait dengan pertanyaan penelitian.
2. Dokumen, yaitu, mengumpulkan data dengan mempelajari buku, makalah, dan majalah ilmiah untuk memperoleh informasi terkait teori dan konsep yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian.
3. Penulis melakukan wawancara untuk mendapatkan data dalam bentuk informasi, target wawancara adalah kepala dan pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
4. Survei dilakukan dengan membagikan kuesioner atau daftar pertanyaan tertulis kepada yang diwawancarai.

3.2.5 Prosedur Penelitian

3.2.5.1 Uji Validitas Data

Uji validitas adalah alat untuk mengukur validitas kuesioner. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan konten yang akan diukur oleh kuesioner, kuesioner dianggap valid. Untuk menjelaskan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai R_{hitung} lebih besar dari ($>$) nilai R_{table} , item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan.
2. Jika nilai R_{hitung} kurang dari ($<$) kurang dari nilai R_{table} , item kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah ukuran yang stabil dan konsisten dari instrumen pengukuran, yang berarti bahwa instrumen pengukuran yang digunakan

dapat dipercaya, dan jika pengukuran diulang, mereka dapat konsisten. Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 menunjukkan keandalan instrumen dan dianggap tidak dapat digunakan jika nilai alpha <0,60. (Ghozali, 2005).

3.2.6 Metode Analisis Data

3.2.6.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan perhitungan statistik regresi berganda untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, diperlukan uji hipotesis klasik Ghozali (2005). Pengujian hipotesis klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal(Ghozali, 2005).

Model regresi yang baik adalah data dengan distribusi normal.Untuk menguji apakah terdapat distribusi normal dalam model regresi digunakan uji Kolmogorof & Smirnov dan analisis grafis. Pada pengujian ini apabila taraf signifikansi hasil 5% berarti data yang akan diolah berdistribusi normal, jika taraf signifikansi hasil kurang dari 5% maka data tidak berdistribusi normal. Selain itu, analisis grafik juga digunakan. Pada grafik hasil, jika data tersebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi akan memenuhi asumsi normalitas data. Sebaliknya,

jika data tersebar secara diagonal atau tidak mengikuti arah garis lurus, model regresi tidak dapat memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel independen.Jika variabel ini terkait, maka variabel tersebut tidak ortogonal.Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, penelitian ini menggunakan R-squared. Nilai estimasi model regresi empiris yang dihasilkan oleh R-squared sangat tinggi, namun masih banyak variabel independen yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sehingga akan terjadi multikolinieritas, atau matriks toleransi juga dapat digunakan dalam program SPSS(Ghozali, 2005).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam mode regresi.Jika perbedaan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya masih disebut homoskedastisitas, dan jika perbedaannya berbeda disebut heteroskedastisitas.Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas digunakan uji Park.Jika koefisien parameter beta (β) dari persamaan regresi signifikan secara statistik, hal tersebut menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas pada model data empiris. Begitu pula sebaliknya, jika parameter beta (β) bersifat

statistik maka hipotesis homoseksual dalam model data tidak dapat ditolak(Ghozali, 2005).

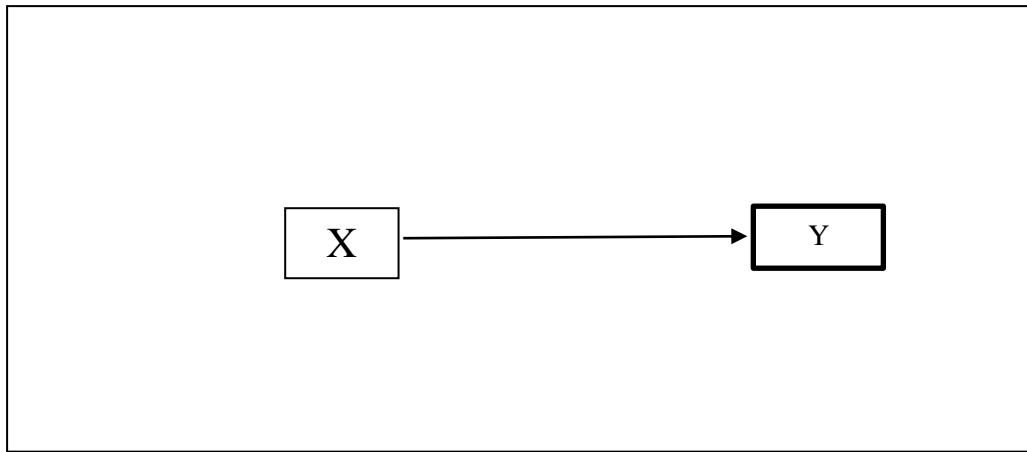
d. Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier memiliki korelasi antara kesalahan periode 1 dan kesalahan periode 11.Jika ada korelasi disebut masalah autokorelasi. Biasanya dapat ditemukan pada data time series, sedangkan pada data cross-sectional, masalah autokorelasi jarang terjadi. Model regresi yang baik adalah regresi tanpa autokorelasi.Dalam penelitian ini, uji Durbin Watson digunakan untuk mendeteksi adanya pengencangan otomatis.(Ghozali, 2005) Uji Durbin Watson digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, membutuhkan konstanta dalam model regresi, dan tidak ada variabel lain dalam variabel bebas. menggunakan program SPSS untuk menghitung.

3.2.7 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah analisis untuk melihat pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap produktivitas kerja pegawai.Untuk menentukan ukuran variabel dan apakah ada dampak kepemimpinan spiritual terhadap produktivitas kerja pegawai, program SPSS digunakan untuk menguji melalui pengujian regresi.

Hipotesis penelitian dipertimbangkan melalui struktur pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, angka tersebut dapat dilihat dari struktur berikut:



Gambar 3.1 Struktur Regresi Sederhana

Dari gambar di atas dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Dimana:

\hat{Y} = Produktivitas Kerja Pegawai

X = Kepemimpinan Spritual

α = Konstanta

ε = error (tingkat kesalahan)

3.2.8 Rancangan Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji T untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Standar Uji T adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, H_a ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa variabel dependen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Uji T

hanya dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari setiap variabel yang termasuk dalam output dari hasil analisis regresi. Jika nilai signifikansi t kurang dari α (0,05), dapat dikatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kementerian Agama adalah kementerian yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Usulan pembentukan Kementerian Agama pertama kali disampaikan oleh Mr. Muhammad Yamin dalam Rapat Besar (Sidang) Badan Penyelidik Usaha-Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI), tanggal 11 Juli 1945. Dalam rapat tersebut Mr. Muhammad Yamin mengusulkan perlu diadakannya kementerian yang istimewa, yaitu yang berhubungan dengan agama.

Namun realitas politik menjelang dan masa awal kemerdekaan menunjukkan bahwa pembentukan Kementerian Agama memerlukan perjuangan tersendiri. Pada waktu Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) melangsungkan sidang hari Ahad, 19 Agustus 1945 untuk membicarakan pembentukan kementerian/departemen, usulan tentang Kementerian Agama tidak disepakati oleh anggota PPKI. Salah satu anggota PPKI yang menolak pembentukan Kementerian Agama ialah Mr. Johannes Latuherhary.

Keputusan untuk tidak membentuk Kementerian Agama dalam kabinet Indonesia yang pertama, menurut B.J. Boland, telah meningkatkan kekecewaan orang-orang Islam yang sebelumnya telah dikecewakan oleh keputusan yang berkenaan dengan dasar negara, yaitu Pancasila, dan bukannya Islam atau Piagam

Jakarta. Usulan pembentukan Kementerian Agama kembali muncul pada sidang Pleno Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) yang diselenggarakan pada tanggal 25-27 November 1945.

Pembentukan Kementerian Agama dalam Kabinet Sjahrir II ditetapkan dengan Penetapan Pemerintah No 1/S.D. tanggal 3 Januari 1946 (29 Muharram 1365 H) yang berbunyi; Presiden Republik Indonesia, Mengingat: Usul Perdana Menteri dan Badan Pekerja Komite Nasional Pusat, memutuskan: Mengadakan Kementerian Agama.Pembentukan Kementerian Agama pada waktu itu dipandang sebagai kompensasi atas sikap toleransi wakil-wakil pemimpin Islam, mencoret tujuh kata dalam Piagam Jakarta yaitu Ketuhanan dengan kewajiban menjalankan syariat Islam bagi pemeluk-pemeluknya.

Maksud dan tujuan membentuk Kementerian Agama, selain untuk memenuhi tuntutan sebagian besar rakyat beragama di tanah air, yang merasa urusan keagamaan di zaman penjajahan dahulu tidak mendapat layanan yang semestinya, juga agar soal-soal yang bertalian dengan urusan keagamaan diurus serta diselenggarakan oleh suatu instansi atau kementerian khusus, sehingga pertanggungan jawab, dan taktis berada di tangan seorang menteri.

Pengumuman berdirinya Kementerian Agama disiarkan oleh pemerintah melalui siaran Radio Republik Indonesia.Haji Mohammad Rasjidi diangkat oleh Presiden Soekarno sebagai Menteri Agama RI Pertama.H.M.Rasjidi adalah seorang ulama berlatar belakang pendidikan Islam modern dan di kemudian hari dikenal sebagai pemimpin Islam terkemuka dan tokoh Muhammadiyah.

4.1.2 Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Boalemo

Visi:

Mewujudkan agama Kabupaten Boalemo yang rukun, cerdas, dan berkembang untuk mewujudkan bangsa Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan bermartabat berdasarkan gotong royong.

Misi:

1. Memberikan layanan yang setara dan berkualitas tinggi untuk kehidupan beragama.
2. Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama.
3. Memperkuat kerukunan antar umat beragama.
4. Mewujudkan ibadah haji dan haji yang berkualitas dan bertanggung jawab.
5. Meningkatkan pemanfaatan pengelolaan dan kualitas potensi ekonomi keagamaan.
6. Mewujudkan tata kelola yang bertanggung jawab dan andal.
7. Meningkatkan kesempatan dan kualitas pendidikan masyarakat yang bercirikan agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan agama

4.1.3 Struktur Organisasi



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kementerian Agama
Kabupaten Boalemo**

4.1.4 Deskripsi Tugas dan Fungsi Jabatan

Menurut Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia (No. 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama), letak, tanggung jawab pokok dan fungsi Kabupaten Boalemo adalah sebagai berikut:

1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo

Tugas Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo yaitu memberikan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama dan keagamaan; pembinaan kerukunan umat beragama; pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi; pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dalam Pasal 7 PMA Nomor 13 Tahun 2012, Kantor Kementerian Agama menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di wilayah Kabupaten Boalemo.
- b. Pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang haji dan umrah.
- c. Pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah.pendidikan agama dan keagamaan.
- d. Pembinaan Kerukunan beragama.

2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Sub bagian Tata Usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 269 PMA Nomor 13 Tahun 2012 mempunyai tugas melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan perencanaan,pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi, keuangan dan barang milik Negara dilingkungan Kantor Kementerian Agama.

Adapun uraian fungsi Kasubbag Tata usaha Kementerian Agama Kabupaten Boalemo adalah sebagai berikut:

- a. Menyiapkan bahan dan konsep kebijakan pimpinan;
- b. Mengkoordinasikan tugas pelayanan urusan umum
- c. Merencanakan dan menyusun Tim Pengelola Keuangan
- d. Melaksanakan Pembinaan Pegawai;
- e. Menyusun Tim Pengelola Data Kepegawaian (SIMPEG)

3. Seksi Pendidikan Madrasah

Seksi Pendidikan Madrasah sebagaimana dimaksud dalam pasal 269 PMA Nomor 13Tahun 2012 mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi dibidang pendidikan agama Islam pada PAUD, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Adapun uraian fungsi Seksi Pendidikan Madrasah adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Mutu RA, MI dan MTs.
- b. Optimalisasi penggunaan sarana dan prasarana.
- c. Meningkatkan kualifikasi tenaga kependidikan dan Guru.
- d. Meningkatkan Kompetensi kependidikan dan Guru.
- e. Melaksanakan program akreditasi Madrassah.

4. Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam

Seksi Pendidikan Agama dan keagamaan Islam sebagaimana dimaksud dalam pasal 269PMA Nomor 13 Tahun 2012 mempunyai tugas untuk melakukan pelayanan,bimbingan teknis,pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi dibidang agama dan keagamaan Islam.

Adapun uraian fungsi Seksi Pendidikan Agama dan keagamaan Islam adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pelayanan dibidang PAI, PAUD dan Pendidikan Dasar, Pendidikan menengah, Pendidikan Diniyah dan AL-qur'an, Pondok Pesantren serta Sistem informasi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam
- b. Melakukan pendataan EMIS Diniyah, Guru dan Pondok Pesantren
- c. Melakukan peningkatan prestasi dan pemberdayaan santri pada kegiatan OMK, Pospeda, kemah santri dan workshop
- d. Kerjasama antar lembaga pengembangan Pondok Pesantren

5. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah

Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah sebagaimana dimaksud Pasal 269 PMA Nomor 13 Tahun 2012 mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi dibidang penyelenggaraan haji dan umrah.

Adapun uraian fungsi Seksi PHU adalah sebagai berikut:

- a. Meyiapkan data informasi pedoman penyuluhan haji.
- b. Melaksanakan bimbingan dan pelayanan, melaksanakan seleksi/tes bagi calon petugas Haji (TPHI/TPIHI).
- c. Melaksanakan bimbingan pelatihan ketua regu dan rombongan.
- d. Melaksanakan koordinasi, pembinaan dan akreditasi KBIH.
- e. Kerjasama dengan lembaga terkait dalam hal pembinaan Haji.

6. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam

Seksi Bimbingan Masyarakat Islam sebagaimana dimaksud dalam Pasal 269 PMANomor 13 Tahun 2012 mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi dibidang bimbingan masyarakat Islam.

Adapun uraian Fungsi Seksi Bimbingan Masyarakat Islam adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pendataan rumah Ibadah dan pemeluk Agama
- b. Membimbing dan meningkatkan kapasitas Imam dan Khotib
- c. Melaksanakan pembinaan dan pemilihan keluarga sakinah
- d. Melakukan pembinaan dan bimbingan produk halal
- e. Melakukan pembinaan dan bimbingan Nikah dan Rujuk
- f. Melakukan pelatihan Da'i

4.1.5 Karakteristik Responden

Dari 49 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden Kantor Kmenterian Agama Kabupaten Boalemo yang meliputi: Tingkat pendidikan, jenis kelamin dan umur.

1. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang telah diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
SMA	10	20
D.III	-	0
S1	36	74
S2	2	4
S3	1	2
Total	49	100

Sumber: Olahan Data, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden SMA yaitu 10 orang atau sekitar 20%, jumlah responden D.III tidak ada responden atau 0%. Sedangkan jumlah responden S1 sebanyak 36 orang atau 74%. Dan jumlah responden S2 sebanyak 2 orang atau 4%. S3 sebanyak 1 orang atau 2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berpendidikan S1, sedangkan responden yang paling sedikit ialah berpendidikan S3.

2. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
Laki-laki	23	47
Perempuan	26	53
Total	49	100

Sumber: Olahan Data, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 23 orang atau sekitar 47%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 26 orang atau 53%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki dengan

perempuan tidak seimbang dalam artian lebih banyak responden perempuan dibandingkan dengan responden laki-laki.

3. Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh jumlah usia responden pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
< 20 Tahun	0	0
25-35 Tahun	22	45
>36 Tahun	27	55
Total	49	100

Sumber: Hasil olahan Data, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden umur < 20 Tahun yaitu tidak ada responden atau 0%, sedangkan jumlah responden umur 25-35 Tahun sebanyak 22 orang atau 45%. Dan jumlah responden umur >36 Tahun sebanyak 27 orang atau 55%. Hal ini menunjukan bahwa antara responden memiliki umur yang berbeda-beda dan lebih banyak responden yang umur >36 tahun.

4.1.6Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel independen dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja.Pertama, bobot butir instrumen berbasis variabel dideskripsikan dengan menghitung frekuensi dan skor berdasarkan bobot opsi jawaban.Perhitungan frekuensi dilakukan dengan menghitung jumlah bobot yang dipilih. Pada saat yang sama, penghitungan skor dilakukan dengan

mengalikan bobot opsi dengan frekuensi. Penghitungan skala peringkat tersebut sejalan dengan pandangan yang dikemukakan oleh Riduwan (2014 : 15) Menghitung skor setiap komponen yang diteliti adalah mengalikan semua frekuensi data dengan nilai bobotnya. Kemudian, Anda dapat menentukan level setiap item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang levelnya. Ini adalah proses perhitungannya.

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden: $5 \times 1 \times 49 = 245$

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden: $5 \times 1 \times 49 = 49$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu: } \frac{245 - 49}{5} = 39,2 = 39$$

Tabel 4.4 Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden

Rentang	Kategori
205 – 245	Sangat Tinggi
166 – 204	Tinggi
127 – 165	Sedang
89 – 126	Rendah
49 – 88	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021

1. Kepemimpinan Spritual (X)

Hasil tabulasi data variabel Kepemimpinan Spritual (X), yang dijawab oleh 49 responden (sampel) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Spritual (X)

SKOR	Item								
	X.1			X.2			X.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	26.5	11	55	22.4	13	65	26.5
4	15	60	30.6	13	52	26.5	10	40	20.4
3	14	42	28.6	13	39	26.5	16	48	32.7
2	7	14	14.3	10	20	20.4	9	18	18.4
1	0	0	0.0	2	2	4.1	1	1	2.0
Σ	49	181	100.0	49	168	100.0	49	172	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Variabel Kepemimpinan Spritual (X) responden yang menjawab item pernyataan X.1 memperoleh skor 181 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X.2 memperoleh skor 168 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X.3 memperoleh skor 172 dengan kategori tinggi.

SKOR	Item											
	X.4			X.5			X.6			X.7		
	F	Skor	%									
5	10	50	20.4	13	65	26.5	11	55	22.4	15	75	30.6
4	11	44	22.4	30	120	61.2	25	100	51.0	13	52	26.5
3	21	63	42.9	4	12	8.2	9	27	18.4	18	54	36.7
2	6	12	12.2	2	4	4.1	4	8	8.2	3	6	6.1
1	1	1	2.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	49	170	100.0	49	201	100.0	49	190	100.0	49	187	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Variabel Kepemimpinan Spritual (X) responden yang menjawab item pernyataan X.4 memperoleh skor 170 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X.5 memperoleh skor 201 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item

pernyataan X.6 memperoleh skor 190 dengan kategori tinggi.Responden yang menjawab item pernyataan X.7 memperoleh skor 187 dengan kategori tinggi.

2. Gambaran Umum Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) yang dijawab oleh 49 responden Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

SKOR	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	3	15	6.1	16	80	32.7	19	95	38.8
4	28	112	57.1	21	84	42.9	16	64	32.7
3	15	45	30.6	7	21	14.3	11	33	22.4
2	3	6	6.1	4	8	8.2	3	6	6.1
1	0	0	0.0	1	1	2.0	0	0	0.0
Σ	49	178	100.0	49	194	100.0	49	198	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item								
	Y.4			Y.5			Y.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	14.3	7	35	14.3	3	15	6.1
4	31	124	63.3	32	128	65.3	29	116	59.2
3	8	24	16.3	8	24	16.3	14	42	28.6
2	2	4	4.1	2	4	4.1	3	6	6.1
1	1	1	2.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	49	188	100.0	49	191	100.0	49	179	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh

skor 178 dengan kategori tinggi.Responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 194 dengan kategori tinggi.Responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 198 dengan kategori tinggi.Responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 188 dengan kategori tinggi.Responden yang menjawab item pernyataan Y.5 memperoleh skor 191 dengan kategori tinggi.Responden yang menjawab item pernyataan Y.6 memperoleh skor 179 dengan kategori tinggi.

SKOR	Item								
	Y.7			Y.8			Y.9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	16	80	32.7	19	95	38.8	7	35	14.3
4	21	84	42.9	16	64	32.7	31	124	63.3
3	7	21	14.3	11	33	22.4	8	24	16.3
2	4	8	8.2	3	6	6.1	2	4	4.1
1	1	1	2.0	0	0	0.0	1	1	2.0
Σ	49	194	100.0	49	198	100.0	49	188	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item								
	Y.10			Y.11			Y.12		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	26.5	20	100	40.8	7	35	14.3
4	15	60	30.6	15	60	30.6	31	124	63.3
3	14	42	28.6	11	33	22.4	8	24	16.3
2	7	14	14.3	3	6	6.1	2	4	4.1
1	0	0	0.0	0	0	0.0	1	1	2.0
Σ	49	181	100.0	49	199	100.0	49	188	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.7 memperoleh

skor 194 dengan kategori tinggi.Responden yang menjawab item pernyataan Y.8memperoleh skor 198 dengan kategori tinggi.Responden yang menjawab item pernyataan Y.9 memperoleh skor 188dengan kategori tinggi.Responden yang menjawab item pernyataan Y.10 memperoleh skor 181dengan kategori tinggi.Responden yang menjawab item pernyataan Y.11 memperoleh skor 199dengan kategori tinggi.Responden yang menjawab item pernyataan Y.12 memperoleh skor 188dengan kategori tinggi.

4.1.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian, validitas analisis dapat ditentukan dari data yang diproses.Penelitian diuji pada validitas dan reliabilitas 49 responden. Hasil pengujian dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja (X)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Spritual

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kepemimpinan Spritual (X)	X.1	0,768	0,281	Valid	0,842	$> 0,60 =$ Reliabel
	X.2	0,795	0,281	Valid		
	X.3	0,805	0,281	Valid		
	X.4	0,728	0,281	Valid		
	X.5	0,634	0,281	Valid		
	X.6	0,621	0,281	Valid		
	X.7	0,655	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kepemimpinan Spritual (X) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,842 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kepemimpinan Spritual reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja Pegawai

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0,482	0,281	Valid	0,713	> 0,60 = Reliabel
	Y.2	0,512	0,281	Valid		
	Y.3	0,581	0,281	Valid		
	Y.4	0,571	0,281	Valid		
	Y.5	0,532	0,281	Valid		
	Y.6	0,438	0,281	Valid		
	Y.7	0,537	0,281	Valid		
	Y.8	0,572	0,281	Valid		
	Y.9	0,576	0,281	Valid		
	Y.10	0,476	0,281	Valid		
	Y.11	0,353	0,281	Valid		
	Y.12	0,291	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,713 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja Pegawai reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

4.1.8 Metode Analisis Data

4.1.8.1 Analisis Regresi Sederhana

Ananlisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Spritual (X) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo, sehingga persamaan regresinya yaitu:

Tabel 4.11 Uji Regresi Sederhana

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.186	3.144		10.237	.000
	Kepemimpinan Spritual (X)	.559	.119	.564	4.684	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2021

$$\hat{Y} = 32.186 + 0.559X + 0.682\epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dibuat interpretasi sebagai berikut:

Nilai konstanta persamaan regresi positif adalah 32.186 dengan parameter. Artinya dengan tidak adanya kepemimpinan spiritual maka rata-rata produktivitas kerja Kantor Urusan Agama Kabupaten Boalemo adalah 32.186.

Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Spiritikal dengan parameter positif sebesar 0,559. Artinya kepemimpinan spiritual akan meningkat 1% setiap saat, hal ini akan berdampak 0,559% terhadap produktivitas karyawan.

Sedangkan $\epsilon = 4,12$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 4,12%.

4.1.8.2 Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menghitung koefisien regresi secara terpisah untuk menentukan pengaruh variabel Kepemimpinan Spritual (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis parsial menggunakan uji t didasarkan pada nilai signifikansi. Jika tingkat signifikansi < tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, ada pengaruh secara parsial. Jika tingkat signifikansi > tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, tidak ada pengaruh parsial.

Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	32.186	3.144		10.237	.000
	Kepemimpinan Spritual (X)	.559	.119	.564	4.684	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan ketebalan di atas, uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan spiritual (X) lebih kecil 0,000 dibandingkan dengan signifikansi alpha (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Hipotesis ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. **Diterima**

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Spritual (X) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Spritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Hal ini dikarenakan rata-rata jawaban responden dalam menjawab item pernyataan kuesioner yang dibagikan menjawab setuju bahkan sangat setuju mengenai pemimpin yang memimpin dengan jujur dan sangat adil terhadap semua pegawai, selain itu pemimpin mempunyai visi misi yang jelas mencapai tujuan organisasi dan srng memberikan motivasi agar bekerja dengan baik jujur, amanah dan ikhlas sehingga para pegawai senang bahkan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Bahkan beberapa pegawai sangat senang dengan sikap pimpinan Kementerian Agama Kabupaten Boalemo yang selalu siap terbuka dan menerima saran pegawainya.

Selain itu, berdasarkan jawaban reponden mengenai produktivitas kerja bahwa para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Boalemo selalu bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan terutama pekerjaan yang terlalu banyak sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu, dan pera pegawai merasa senang karena memiliki hubungan yang baik dalam bekerja sehingga merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori menurut Harahap (2016) bahwa faktor-faktor yang dapat menciptakan produktivitas kerja terbaik antara lain

adalah penerapan gaya kepemimpinan berbasis Islam. Peran pemimpin spiritual Islam selalu mengedepankan keadilan, kejujuran, selalu menaati bawahannya, berilmu dan tidak mencari pekerjaan. Ketika pemimpin dapat mengelola organisasi untuk mengantisipasi dan mencapai tujuan dalam waktu yang telah ditentukan, itu berhasil. Teori pemimpin dalam sejarah menjelaskan bahwa kepemimpinan luar biasa merupakan model atau gaya kepemimpinan yang terkandung dalam ajaran Islam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan topik penelitian Ekhsan & Mariyono (2020) yaitu Gaya Kepemimpinan Islami, Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Yanmar Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan.

Hasil penelitian lainnya yang sejalan dengan penelitian ini menurut Azlimin & Juslan (2021) Dampak Kepemimpinan Spiritual terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Organisasi di Puskesmas Kota Kendari, temuan lain sejalan dengan penelitian tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sumber daya manusia dan kinerja organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Direkomendasikan kepada Pimpinan Kantor Departemen Agama Kabupaten Boalemo untuk lebih memperkuat nilai spiritual leadership hingga efisiensi pegawai, karena ke depan prospek lembaga menjadi sangat optimis. Pemimpin harus mengeksplorasi lebih banyak dan kemudian menggunakan gaya kepemimpinan spiritual untuk berinovasi melalui gaya kepemimpinan yang biasanya digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian variabel independen ini diharapkan dapat lebih ditingkatkan dengan pemilihan lokasi penelitian yang tepat dan metode penelitian yang berbeda atau sama.

DAFTAR PUSTAKA

- alex, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Asnora, F. H. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan*. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Azlimin, & Juslan. (2021). *Efek Kepemimpinan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Dan Organisasi Di Puskesmas Kota Kendari*. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 1(1), 3–11.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bambang, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Basu Swastha. (2011). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dianti Lubis, R. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Spiritualitas Di Tempat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara*. 21(1), 1–9.
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Yanmar Indonesia*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265–275.
- Fella Zulfa Zaein, Mohammad Afifulloh, D. W. E. (2020). Vicratina : Jurnal Pendidikan Islam Volume 5 Nomor 1 Tahun 2020 P-Issn: 2087-0678x. *Pendidikan Islam*, 5(1), 1–5.
- Hadi, M. Y., & Ummah, N. I. (2020). Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah Dalam Menanamkan Budaya Religius Di Sekolah Dasar Negeri Jurangsapi 1, Tapen, Bondowoso. *Leaderia: Jurnal Manajemen ...*, 1. Retrieved From <Https://Leaderia.Iain-Jember.Ac.Id/Index.Php/Ldr/Article/View/16>
- Harahap, S. S. (2016). *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta: Quantum.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi

Askara.

Komaruddin. (2013). *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moeljono, D. (2014). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: Pt. Elex Media Komputindo.

Nazir. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Selemba Empat.

Nugroho, M. F., & Haryono, R. (2020). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2), 104.

Nurtjahjanti, H. (2010). *Semangat Kerja Pada Karyawan Operasional Pt Kai (Persero)* Purwokerto. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2).

Putri Anwar, R. D. (2020). *Pengaruh Spiritual Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Padang*. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8, 270–283.

Rachmawan, P. T., & Aryani, D. N. (2020). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Kepemimpinan 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.

Rafsanjan, H. (2017). *Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership)*. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbaikan Syariah*, 2(1).

Riduwan. (2014). *Metode Dan Tehnik Menyusun Tesis (Ketiga)*. Bandung: Alfabeta.

Robbins. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.

Sedarmayanti. (2017) In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Sidik, A. R. (2017). *Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer Bank Syariah Di Surabaya*. *Jurnal Manajemen*, 23–36.

Simanjuntak, P. J. (2015). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.

Sinungan, M. (2013). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

T. Hani Handoko. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: Bpfe.

Tobroni. (2015). *Pendidikan Islam*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Veithzal, R., & M., D. (2013). *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Pt. Raja Grafindo, Jakarta.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo.

Zainal, H., & Ramly. (2017). *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

<https://kemenag.go.id/artikel/sejarah>

LAMPIRAN

1. Instrumen Penelitian

A. IDENTITAS

1. Nomor urut responden : _____
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
3. Unit kerja : _____

B. Instrumen Kepemimpinan Spritual

Berilah tanda () jawaban yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

Kepemimpinan Spritual (X)

1. Pimpinan saya selalu bekerja dengan jujur dan selalu bersikap adil terhadap semua pegawai.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Pimpinan saya selalu memiliki empatiterhadap pegawainya.

- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Pimpinan saya mempunyai visi dan misi yang jelas dalam pencapaian tujuan organisasi.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Pimpinan saya selalu mengarahkan bawahannya untuk bekerja dengan baik, amanah, jujur, dantanggung jawab.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Pimpinan saya selalu memotivasi para pegawai agar menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju

- c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Pimpinan saya selalu terbuka dalam menerima saran pegawainya demi perubahan yang lebih baik kedepannya.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Pimpinan saya selalu rendah hati kepada semua pegawainya.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

C.Instrumen Produktivitas Pegawai (Y)

Berilah tanda (✓) yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

1. Saya sangat menjaga ketepatan waktu dikesempurnaan hasil pekerjaan.
- a. Sangat setuju

- b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Saya selalu konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Saya sering menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari waktu yang ditetapkan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

5. Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya ketika dalam melaksanakan pekerjaan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Saya selalu berusaha secara mandiri untuk meningkatkan kualitas kerja.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
8. Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - a. Sangat setuju

- b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
9. Saya selalu bekerja secara tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang terlalu banyak untuk diselesaikan tepat waktu.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
10. Saya sangat senang di tempat kerja dikarenakan memiliki teman sejawat yang saling memotivasi dan saling membantu dalam pekerjaan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
11. Saya selalu melakukan hubungan baik dengan atasan dalam hal berkomunikasi masalah pekerjaan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu

- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak setuju

12. Saya memiliki tingkat absensi yang rendah ditempat kerja.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak setuju

Data Ordinal Kepemimpinan Spritual (X)

No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7
1	4	4	4	3	4	4	5
2	4	5	5	5	5	4	4
3	4	3	5	3	3	2	4
4	3	2	4	5	4	3	5
5	4	4	3	4	4	4	3
6	5	5	3	3	5	2	5
7	3	3	3	3	4	4	3
8	4	3	3	5	4	5	5
9	4	4	4	4	4	3	3
10	3	4	2	3	4	4	3
11	3	2	4	3	4	4	3
12	3	2	2	3	5	4	3
13	2	2	2	3	2	2	2
14	4	4	5	3	4	3	4
15	3	1	3	4	4	4	3
16	3	3	2	2	4	4	3
17	4	4	2	2	4	3	3
18	2	2	3	2	4	3	4
19	2	2	2	2	4	3	4
20	3	3	2	1	4	4	3
21	5	5	5	5	5	4	5
22	5	5	3	3	5	5	5

23	5	5	5	3	4	4	4
24	3	2	3	3	5	4	5
25	5	5	5	4	4	5	5
26	5	5	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5
29	4	5	5	4	5	4	5
30	2	3	3	3	3	3	4
31	3	3	3	3	4	5	4
32	5	4	5	5	4	4	3
33	3	3	2	2	4	4	3
34	4	4	3	3	4	4	4
35	4	4	3	3	4	4	4
36	2	2	2	2	2	3	3
37	3	4	4	5	5	5	5
38	2	3	3	3	4	4	3
39	3	2	3	4	4	4	2
40	2	2	3	3	5	4	5
41	5	5	5	5	5	5	5
42	5	1	1	4	4	2	3
43	5	4	5	4	4	5	3
44	4	4	5	4	5	5	3
45	4	3	4	5	4	5	5
46	3	3	3	3	3	3	3
47	4	3	4	3	4	4	2
48	5	4	4	4	3	4	4
49	4	3	4	3	4	4	4

Data Ordinal Y

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
1	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5
5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
7	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4
8	3	4	3	4	4	5	5	5	3	4	5	4

9	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	4	4	4
14	2	2	2	1	2	4	5	3	3	3	4	4	4
15	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	2	1	
16	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	
17	4	3	3	4	5	2	3	4	4	3	4	4	
18	2	3	4	4	3	3	1	3	2	4	3	4	
19	3	1	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	
20	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	
21	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	
22	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	
23	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
24	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	
25	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	
26	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	
27	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	
28	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	
29	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	
30	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	5	5	
31	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	
32	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	
33	4	4	5	4	4	4	3	2	5	4	5	4	
34	4	3	2	5	4	3	5	5	4	4	5	4	
35	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	2	5	
36	4	5	3	4	4	2	2	3	2	3	5	4	
37	2	2	3	2	3	4	5	5	4	5	3	4	

38	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	2
39	4	4	4	4	3	4	2	2	5	2	5	4
40	4	2	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	2	5
42	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4
43	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	3
44	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
45	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3
46	4	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	4
47	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	5	5
48	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
49	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4

SKOR	Item								
	X.1			X.2			X.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	26.5	11	55	22.4	13	65	26.5
4	15	60	30.6	13	52	26.5	10	40	20.4
3	14	42	28.6	13	39	26.5	16	48	32.7
2	7	14	14.3	10	20	20.4	9	18	18.4
1	0	0	0.0	2	2	4.1	1	1	2.0
Σ	49	181	100.0	49	168	100.0	49	172	100.0
Kategori									

SKOR	Item											
	X.4			X.5			X.6			X.7		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	10	50	20.4	13	65	26.5	11	55	22.4	15	75	30.6
4	11	44	22.4	30	120	61.2	25	100	51.0	13	52	26.5
3	21	63	42.9	4	12	8.2	9	27	18.4	18	54	36.7
2	6	12	12.2	2	4	4.1	4	8	8.2	3	6	6.1
1	1	1	2.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	49	170	100.0	49	201	100.0	49	190	100.0	49	187	100.0
Kategori												

SKOR	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3					
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	3	15	6.1	16	80	32.7	19	95	38.8			
4	28	112	57.1	21	84	42.9	16	64	32.7			
3	15	45	30.6	7	21	14.3	11	33	22.4			
2	3	6	6.1	4	8	8.2	3	6	6.1			
1	0	0	0.0	1	1	2.0	0	0	0.0			
Σ	49	178	100.0	49	194	100.0	49	198	100.0			
Kategori												

SKOR	Item											
	Y.4			Y.5			Y.6					
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	14.3	7	35	14.3	3	15	6.1			
4	31	124	63.3	32	128	65.3	29	116	59.2			
3	8	24	16.3	8	24	16.3	14	42	28.6			
2	2	4	4.1	2	4	4.1	3	6	6.1			
1	1	1	2.0	0	0	0.0	0	0	0.0			
Σ	49	188	100.0	49	191	100.0	49	179	100.0			
Kategori												

SKOR	Item								
	Y.7			Y.8			Y.9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	16	80	32.7	19	95	38.8	7	35	14.3
4	21	84	42.9	16	64	32.7	31	124	63.3
3	7	21	14.3	11	33	22.4	8	24	16.3
2	4	8	8.2	3	6	6.1	2	4	4.1
1	1	1	2.0	0	0	0.0	1	1	2.0
Σ	49	194	100.0	49	198	100.0	49	188	100.0
Kategori									

SKOR	Item								
	Y.10			Y.11			Y.12		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	26.5	20	100	40.8	7	35	14.3
4	15	60	30.6	15	60	30.6	31	124	63.3
3	14	42	28.6	11	33	22.4	8	24	16.3
2	7	14	14.3	3	6	6.1	2	4	4.1
1	0	0	0.0	0	0	0.0	1	1	2.0
Σ	49	181	100.0	49	199	100.0	49	188	100.0
Kategori									

	Frequency	X.1			Cumulative Percent
		Percent	Valid Percent	Percent	
Valid	2.00	7	14.3	14.3	14.3
	3.00	14	28.6	28.6	42.9
	4.00	15	30.6	30.6	73.5
	5.00	13	26.5	26.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.1	4.1	4.1
	2.00	10	20.4	20.4	24.5
		13	26.5	26.5	51.0
		13	26.5	26.5	77.6
		11	22.4	22.4	100.0
Total		49	100.0	100.0	

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	9	18.4	18.4	20.4
		16	32.7	32.7	53.1
		10	20.4	20.4	73.5
		13	26.5	26.5	100.0
Total		49	100.0	100.0	

X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	6	12.2	12.2	14.3
		21	42.9	42.9	57.1
		11	22.4	22.4	79.6
		10	20.4	20.4	100.0
Total		49	100.0	100.0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.1	4.1	4.1
	3.00	4	8.2	8.2	12.2
		30	61.2	61.2	73.5
		13	26.5	26.5	100.0

Total	49	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

X.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.2	8.2
	3.00	9	18.4	26.5
	4.00	25	51.0	77.6
	5.00	11	22.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0

X.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1
	3.00	18	36.7	42.9
	4.00	13	26.5	69.4
	5.00	15	30.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1
	3.00	15	30.6	36.7
	4.00	28	57.1	93.9
	5.00	3	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0
	2.00	4	8.2	10.2
	3.00	7	14.3	24.5

4.00	21	42.9	42.9	67.3
5.00	16	32.7	32.7	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1
	3.00	11	22.4	28.6
	4.00	16	32.7	61.2
	5.00	19	38.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0
	2.00	2	4.1	6.1
	3.00	8	16.3	22.4
	4.00	31	63.3	85.7
	5.00	7	14.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.1	4.1
	3.00	8	16.3	20.4
	4.00	32	65.3	85.7

5.00	7	14.3	14.3	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1
	3.00	14	28.6	34.7
	4.00	29	59.2	93.9
	5.00	3	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0
	2.00	4	8.2	10.2
	3.00	7	14.3	24.5
	4.00	21	42.9	67.3
	5.00	16	32.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1
	3.00	11	22.4	22.4
	4.00	16	32.7	61.2
	5.00	19	38.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0

2.00	2	4.1	4.1	6.1
3.00	8	16.3	16.3	22.4
4.00	31	63.3	63.3	85.7
5.00	7	14.3	14.3	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.1	4.1	4.1
	3.00	8	16.3	16.3	20.4
	4.00	32	65.3	65.3	85.7
	5.00	7	14.3	14.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	11	22.4	22.4	28.6
	4.00	15	30.6	30.6	59.2
	5.00	20	40.8	40.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	2	4.1	4.1	6.1
	3.00	8	16.3	16.3	22.4
	4.00	31	63.3	63.3	85.7
	5.00	7	14.3	14.3	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Correlations

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	XTotal
X. Pearson								
1 Correlation	1	.701**	.565**	.518**	.357*	.288*	.326*	.768**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.012	.044	.022	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49
X. Pearson								
2 Correlation	.701**	1	.613**	.350*	.394**	.385**	.427**	.795**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.014	.005	.006	.002	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49
X. Pearson								
3 Correlation	.565**	.613**	1	.613**	.319*	.385**	.416**	.805**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.026	.006	.003	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49
X. Pearson								
4 Correlation	.518**	.350*	.613**	1	.361*	.400**	.391**	.728**
Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000		.011	.004	.006	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49
X. Pearson								
5 Correlation	.357*	.394**	.319*	.361*	1	.497**	.489**	.634**
Sig. (2-tailed)	.012	.005	.026	.011		.000	.000	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49
X. Pearson								
6 Correlation	.288*	.385**	.385**	.400**	.497**	1	.304*	.621**
Sig. (2-tailed)	.044	.006	.006	.004	.000		.034	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49
X. Pearson								
7 Correlation	.326*	.427**	.416**	.391**	.489**	.304*	1	.655**
Sig. (2-tailed)	.022	.002	.003	.006	.000	.034		.000

N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X Pearson Correlation	.768 **	.795 **	.805 **	.728 **	.634 **	.621 **	.655 **		1
ot Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
al N	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

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

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kepemimpinan Spritual (X)	X.1	0,768	0,281	Valid	0,842	> 0,60 = Reliabel
	X.2	0,795	0,281	Valid		
	X.3	0,805	0,281	Valid		
	X.4	0,728	0,281	Valid		
	X.5	0,634	0,281	Valid		
	X.6	0,621	0,281	Valid		
	X.7	0,655	0,281	Valid		

Uji Reliabel X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.842	7

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas
		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0,482	0,281	Valid	0,713	> 0,60 = Reliabel
	Y.2	0,512	0,281	Valid		
	Y.3	0,581	0,281	Valid		
	Y.4	0,571	0,281	Valid		
	Y.5	0,532	0,281	Valid		
	Y.6	0,438	0,281	Valid		
	Y.7	0,537	0,281	Valid		
	Y.8	0,572	0,281	Valid		
	Y.9	0,576	0,281	Valid		
	Y.10	0,476	0,281	Valid		
	Y.11	0,353	0,281	Valid		
	Y.12	0,291	0,281	Valid		

Uji Validitas Y

Correlations														
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.Total	
Y.1 Pearson Correlation	1	.486**	.375*	.487**	.40	-	.00	.05	.15	-.080	.098	-.035	.482**	
			*		0**	.011	8	5	2					
		.000	.008	.000	.00	.943	.95	.70	.29	.584	.503	.811	.000	
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
Y.2 Pearson Correlation	.486**	1	.671*	.409**	.45	.099	-	-	.01	-.006	.003	.018	.512**	
			*		1**	.08	.08	.8						
		.000	.000	.004	.00	.497	.56	.55	.90	.966	.985	.905	.000	
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
Y.3 Pearson Correlation	.375**	.671**	1	.399**	.56	.119	.00	-	.17	.072	-.026	.121	.581**	
					0**		2	.05	.6					
		.008	.000	.004	.00	.417	.99	.73	.22	.624	.857	.409	.000	
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	

Y.4	Pearson Correlation		.487 **	.409 **	.399 *		1	.46	-	.01	.12	.12	.159		.179	.120	.571 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.004			.00	.843	.90	.40	.41	.274		.218	.410	.000
	N		49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.5	Pearson Correlation		.400 **	.451 **	.560 *		.464 **	1	-	.08	.10	.08	-.067		.074	.159	.532 **
	Sig. (2-tailed)		.004	.001	.000	.001		.412	.56	.47	.57	647		.612	.274	.000	
	N		49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.6	Pearson Correlation		-.011	.099	.119	-.029		-	1	.49	.40	.49	406 *		-.126	-.067	.438 **
	Sig. (2-tailed)		.943	.497	.417	.843	.41		.00	.00	.00	.004		.389	.649	.002	
	N		49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.7	Pearson Correlation		.008	-.085	.002	.018	.08	.490	1	.67	.40	.451 **		.047	.018	.537 **	
	Sig. (2-tailed)		.957	.561	.990	.905	.56	.000		.00	.00	.001		.749	.905	.000	
	N		49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.8	Pearson Correlation		.055	-.087	-.050	.121	.10	.408	.67	1	.39	.560 **		.139	.037	.572 **	
	Sig. (2-tailed)		.705	.550	.735	.409	.47	.004	.00		.00	.000		.342	.801	.000	
	N		49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.9	Pearson Correlation		.152	.018	.176	.120	.08	.497	.40	.39	1	.464 **		.207	-.043	.576 **	
	Sig. (2-tailed)		.298	.905	.225	.410	.57	.000	.00	.00		.001		.154	.772	.000	
	N		49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

Y.1	Pearson Correlation		-.080	-.006	.072	.159	- .06	.406 **	.45	.56	.46	1			-.022		-.031	.476 **
0							7		1 **	0 **	4 **							
Sig. (2-tailed)			.584	.966	.624	.274	.64	.004	.00	.00	.00				.879		.832	.001
N			49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.1	Pearson Correlation		.098	.003	-.026	.179	.07	- 4	.04	.13	.20		-.022	1	.400 **		.353 *	
1									7	9	7							
Sig. (2-tailed)			.503	.985	.857	.218	.61	.389	.74	.34	.15		.879			.004		.013
N			49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.1	Pearson Correlation		-.035	.018	.121	.120	.15	- 9	.01	.03	-		-.031	.400 **	1		.291 *	
2									8	7	.04							
Sig. (2-tailed)			.811	.905	.409	.410	.27	.649	.90	.80	.77		.832		.004			.042
N			49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.T	Pearson Correlation		.482 **	.512 **	.581 *	.571 **	.53	.438	.53	.57	.57		.476 **	.353 *		.291 *		1
otal					*		2 **		7 **	2 **	6 **							
Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.00	.002	.00	.00	.00		.001		.013		.042	
N			49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

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

Uji Realitas Y Case Processing Summary

Cases	N		%
	Valid	Excluded ^a	
	49	0	100.0
Total	49	0	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.713	12

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Spritual (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
			Square	Estimate
1	.564 ^a	.318	.304	4.12144

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Spritual (X)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1	372.747	21.944	.000 ^b
	Residual	47	16.986		
	Total	48			

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Spritual (X)

Uji Regresi sederhana (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	32.186	3.144		10.237
	Kepemimpinan Spritual (X)	.559	.119	.564	4.684



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMILIT)
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**
Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2969/PIP/LEMILIT-UNISAN/GTO/XII/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Wilayah Kementerian Agama Kabupaten Boalemo

di,-

Kabupaten Boalemo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D

NIDN : 0911108104

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Yusrawati Mbuinga

NIM : E2117185

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

Jl. Ahmad Yani Ds. Lamu Kec. Tilamuta Kab. Boalemo Prov. Gorontalo
Telp. (0443) 211099 Email : kabboalemo@kemenag.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 143/Kk.30.01/1/TL.00/03/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo
menerangkan bahwa :

Nama	:	Yusrawati Mbuinga
Tempat Tanggal Lahir	:	Pangi, 06 Juli 1989
NIM	:	E2117185
Fakultas	:	Ekonomi
Program Studi/Jurusan	:	Manajemen

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo, terhitung mulai tanggal 4 Januari s.d. 24 Maret 2021 guna Skripsi dengan judul "**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO**"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0522/UNISAN-G/S-BP/IV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : YUSRRAWATI MBUINGA
NIM : E2117185
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten boalemo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 14%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

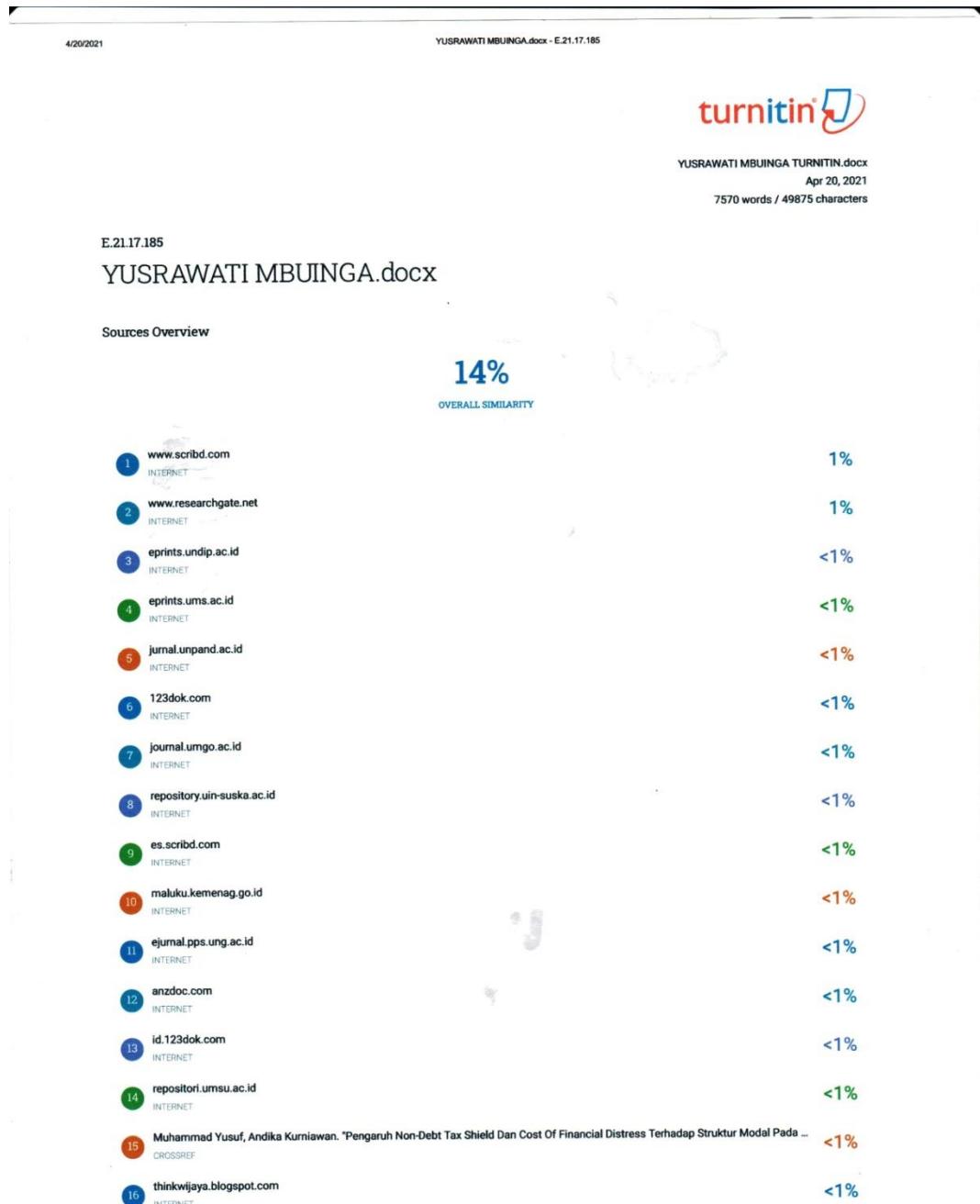
Gorontalo, 21 April 2021
Tim Verifikasi,

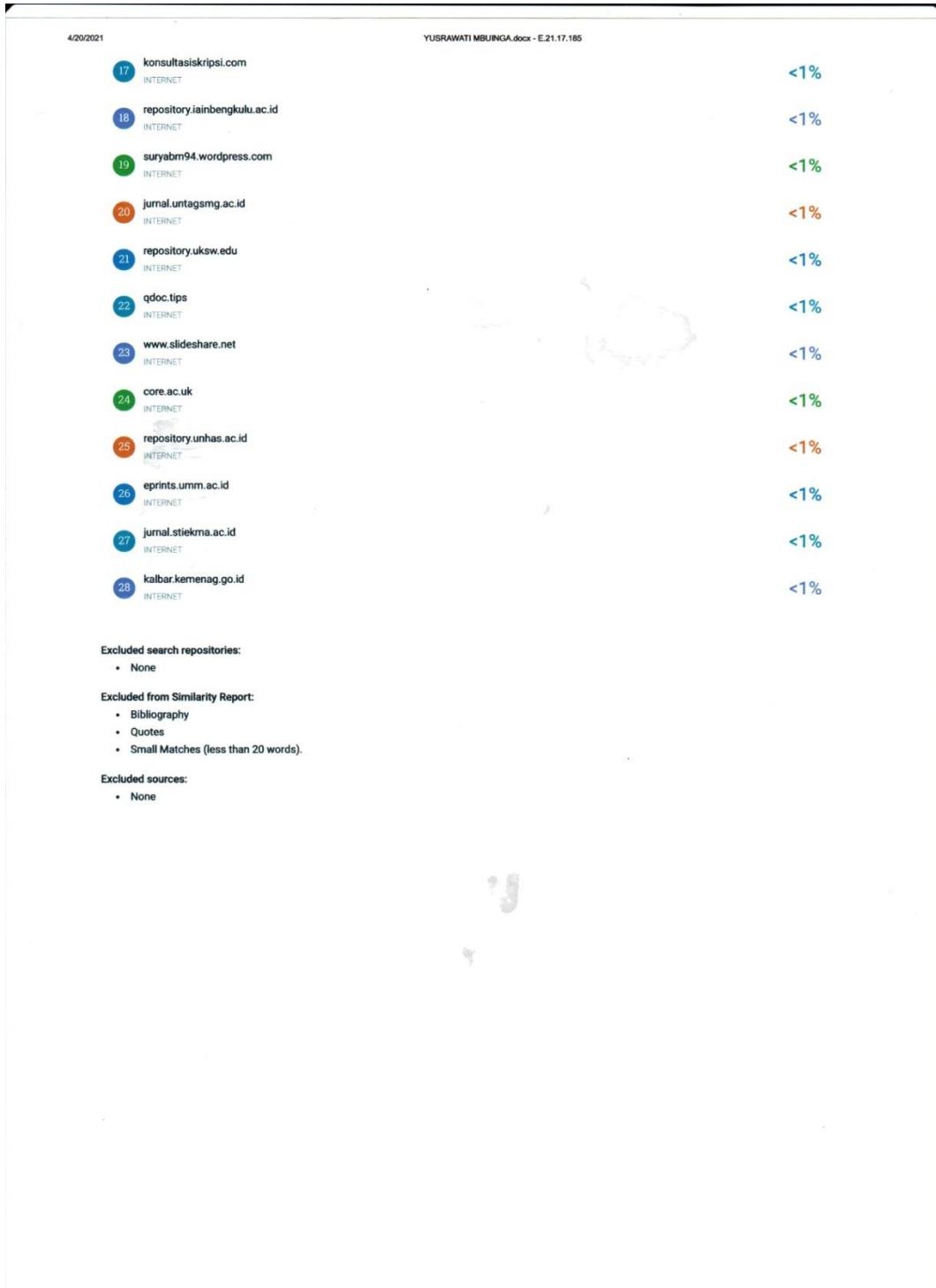


Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip





ABSTRACT

YUSRAWATI MBUINGA. E2117185. THE EFFECT OF SPIRITUAL LEADERSHIP ON THE EMPLOYEE'S WORK PRODUCTIVITY AT THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION OF BOALEMO REGENCY

This study aims at finding out and analyze to what extent the effect of the spiritual leadership (X) has on the employee productivity (Y). The research method implemented in this study is the quantitative approach. The method of analysis used is simple linear regression. The findings in this study indicate that the spiritual leadership has a significant effect on the employee's work productivity at the Office of the Ministry of Religion of Boalemo Regency by 0.559.

Keywords: spiritual leadership, work productivity



ABSTRAK

YUSRAWATI MBUINGA. E2117185. PENGARUH KEPEMIMPINAN SPRITUAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan spiritual (X) terhadap produktifitas kerja pegawai (Y). Penelitian adalah penelitian kuantitatif. Metode analisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo sebesar 0,559.

Kata kunci: kepemimpinan spiritual, produktifitas kerja



CURCULUM VITAE



A. BIODATA PRIBADI

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : YUSRRAWATI MBUINGA |
| 2. Jenis Kelamin | : Perempuan |
| 3. Tempat Tanggal Lahir | : Pangi, 06 Juli 1989 |
| 4. Nim | : E21.17.185 |
| 5. Agama | : Islam |
| 6. Alamat | : Desa Pangi, Kecamatan Dulupi,
Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo. |
| 7. No. HP | : 085211045230 |
| 8. Email | : yulinhmbuinga@gmail.com |

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

- | | |
|---------------------|--|
| 1. SD | : SDN 03 Dulupi pada tahun 2002 |
| 2. SMP | : SMP NEGERI 2 Dulupi pada tahun 2005 |
| 3. MAN | : MA NEGERI 1 Boalemo pada tahun 2008 |
| 4. Perguruan Tinggi | : Universitas Ichsan Gorontalo Fakultas
Ekonomi Program Studi S1 Manajemen
2017-2021 |

