

PENGUKURAN KINERJA PERANGKAT DESA DI KABUPATEN BANYUMAS DENGAN *SPIRITUAL LEADERSHIP*

Oleh :
Isnaeni Rokhayati¹, Ratna Puji Astuti²

^{1,2}Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unwiku Purwokerto
isnaeni_akbar@yahoo.co.id¹, ratnapujiastuti23@yahoo.co.id²

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja perangkat desa terhadap komitmen organisasi yaitu dengan pengukuran terhadap pengaruh spiritual leadership, bagaimana menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa Kabupaten banyumas dan bagaimana menguji komitmen organisasi sebagai variable mediasi pengaruh spiritual leadership terhadap kinerja perangkat desa Kabupaten banyumas. Dari data responden menunjukkan bahwa perangkat desa memiliki kecenderungan pemahaman visi yang cukup tinggi, memiliki harapan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan cenderung tinggi, memiliki arti dalam pelaksanaan pekerjaan dan memiliki rasa dihargai oleh organisasi cenderung tinggi sedangkan rasa keanggotaan sedang. Mereka memiliki komitmen yang tinggi yaitu rasa senang dalam bekerja, rasa kesetiaan yang tinggi dan rasa memiliki juga tinggi. Kinerja mereka juga rata-rata memiliki tingkat kinerja yang tinggi terutama padatingkat ketelitian dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritual leadership mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi, sedang komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dan komitmen organisasi merupakan variable yang memediasi spiritual leadership terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci: *spiritual leadership, organization commitmen, organization performace.*

A. PENDAHULUAN

Perangkat Desa atau perangkat kelurahan merupakan pegawai pejabat pelayanan public yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pelayanan kepada masyarakat, dan membantu lurah atau kepala desa dalam menjalankan tugasnya. Tugas pelayanan kepada masyarakat ini mengharuskan para perangkat desa harus dapat memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat. Oleh karena itu para perangkat desa dituntut memiliki kemampuan, ketrampilan dan perasaan perhatian yang tulus dan membutuhkan rasa empati yang tinggi

dalam melaksanakan tugasnya melayani masyarakat. Diharapkan masyarakat merasa nyaman dan puas mendapatkan pelayanan dari perangkat desa dalam menyelesaikan segala permasalahan administratif di desa. Dari hasil pengamatan yang dilakukan di lapangan para perangkat desa masih kurang efisien dalam menjalankan tugasnya, memakan waktu yang lama, sikap yang kurang inisiatif, kurang bisa bekerja sama dan kurang peduli. Ini membutuhkan kinerja yang baik bagi perangkat desa dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat sebagai komitmen tanggung jawab mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Fry (2003) menunjukkan bahwa adanya pengembangan spiritual di tempat kerja oleh para pemimpin memiliki efek yang positif terhadap output pada organisasi maupun bagi individu sendiri. Adapun kepemimpinan spiritual menurut Tobroni (2005) adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahian, Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religious dan kecerdasan spiritual mendasarkan kepada iman dan hati nurani manusia. Sedangkan kecerdasan spiritual (SQ) mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Kecerdasan spiritual sebagai pembentuk karakteristik kepemimpinan spiritual dapat dibentuk dan dilatih melalui pelatihan dan memperbanyak rasa syukur dan menerima rejeki yang diperoleh, kepemimpinan spiritual yang ada pada diri seseorang akan meningkatkan rasa komitmen terhadap organisasi (Fry, 2003).

Konsep komitmen pertama kali dikemukakan oleh Becker tahun 1960 (dalam Irving, et al, 1997 dan Meyer et al. 1993) dipaparkan bahwa adanya keterkaitan karyawan terhadap organisasi karena adanya besarnya jumlah investasi yang ditanamkan pada organisasi tersebut dimana dia bekerja. Penelitian tentang hal ini dilakukan oleh Mowday(1998) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai factor yang menimbulkan adanya peningkatan (attachment) dari individu terhadap organisasi, dimana karyawan mempunyai komitmen kepada organisasi

dalam bentuk keinginan untuk selaras dan sejalan dalam pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Dari uraian yang disampaikan diatas dapat diuraikan perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu; apakah spiritual leadership memiliki pengaruh terhadap komitmen organisai pada perangkat desa kabupaten Banyumas, apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat desa kabupaten banyumas, dan apakah komitmen organisasi memediasi spiritual leadership terhadap kinerja perangkat desa kabupaten banyumas. Tujuan dilakukanya penelitian adalah untuk menguji bagaimana pengaruh spiritual leadership terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa Kabupaten Banyumas, untuk mengetahui juga bagaimana pengaruh koitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa Kabupaten banyumas, serta untuk menguji bagaimana komitmen organisasi sebagai variable yang memediasi antara spiritual leadership terhadap kinerja perangkat desa kabupaten banyumas.

Kepemimpinan spiritual merupakan kumpulan nilai-nilai , sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain secara intrinsic, sehingga masing-masing memiliki perasaan survival yang bersifat spiritual melalui kenggotaan dan keterpanggilan (fry, 2003). Sedangkan Faruk Abdullah, 2012 mengatakan bahwa ajaran islam berkontribusi mendorong pembangunan dalam aspek kehidupan. kepemimpinan spiritual adalah merupakan kepemimpinan yang lebih banyak mengandalkan kecenderungan spiritual (rohani) dalam memimpin, kepemimpinan spiritual juga diartikan sebagai kepemimpinan yang sangat menjaga nilai-nilai spiritual yaitu Pemimpin yang menjalankan kekuasaanya dengan berdasar hati nurani. Kepemimpinan spiritual yang ada pada diri seseorang akan mendorong rasa komitmen yang lebih tinggi (Fry,2003), dari penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis satu (1) yaitu:

H1 : *spiritual leadership berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di Kabupaten banyumas.*

Perasaan komitmen terhadap organisasi sangat diperlukan dalam diri setiap pekerja, adanya perasaan komitmen ini mendorong seseorang akan bekerja lebih giat, lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaanya. Rasa

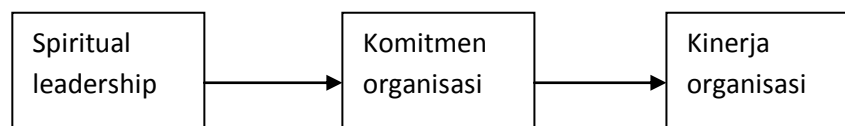
komitmen ini berarti memiliki keterkaitan batin dengan organisasi yang dapat membuat pekerja merasa bekerja di tempat /perusahaan sendiri.

Penelitian tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan dan kinerja pegawai (Meyer,et al 1989) ditemukan bahwa komitmen organisai meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai. Selanjutnya Meyer et al (2002) menyatakan bahwa hubungan antara akektif, continuance dan normative commitment serta mengidentifikasi ketiga komitmen tersebut sebagai penyebab ,hubungan yang terjadi dan akibatnya dalam kontek organisasi dan hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi, dimana komitmen organisasi berkorelasi dengan kepuasan kerja dan komitemen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis kedua dan hipotesisi ketiga sebagai berikut :

H2 : *komitmen organisasi mempunyai pengaruh pada kinerja perangkat desa di kabupaten Banyumas*

H3 : *komitmen organisasi menjadi variabel yang memediasi spiritual leadership terhadap kinerja.*

Dari hipotesis yang sudah di rumuskan dapat digambarkan kedalam kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Gambar kerangka pemikiran teoritis penelitian

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode untuk menguji teori tertentu dengan mnguji hubungan antar variable.Pengukuran variable menggunakan instrument penelitian dengan angka-angka yang dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistic. Adapun sifat penelitian

ini adalah merupakan studi kasus pada perangkat desa Kabupaten Banyumas. Adapun tahap-tahap penelitian adalah sebagai berikut :

1. Tahap pertama mendata jumlah desa di Kabupaten Banyumas sebagai dasar jumlah populasi dan mendata jumlah perangkat desa secara keseluruhan.
2. Tahap kedua melakukan survey pendahuluan ke desa-desa di Kabupaten Banyumas.
3. Tahap ketiga melakukan pemilihan sampel secara acak dengan menggunakan metode random sampling.
4. Tahap keempat melakukan penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.
5. Tahap kelima melakukan rekapitulasi data berdasar pada hasil penyebaran kuesioner.
6. Tahap keenam melakukan analisis data dan interpretasi hasil analisis data.

Adapun populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 301 desa yang merupakan seluruh desa yang ada di Kabupaten Banyumas dan sampel penelitian dipilih desa di kecamatan patikraja, kecamatan wangon , dan kecamatan di sekitar purwokerto. Sampel merupakan perangkat desa di Kabupaten Banyumas yang mayoritas adalah laki-laki, dengan proporsi terbesar berusia 30-40 tahun dan memiliki pendidikan setingkat SLTA.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden. Variable yang digunakan dalam penelitian adalah spiritual leadership yang diukur dengan pertanyaan yang mencerminkan spiritual leadership yang dimiliki seorang perangkat desa meliputi ; hope/faith, vision, altruistic love, dan jawaban dibuat skala dengan skala likert yaitu skala 1 menyatakan responden tidak setuju sampai 7 yang menunjukkan sangat setuju. Analisis data dengan menggunakan analisis structural equation modeling (SEM). Untuk menguji model hipotesis 1 dan hipotesis 2 digunakan analisis SEM yaitu dengan menggunakan program AMOS versi 4.0 untuk menganalisa hubungan structural model yang usulkan, sedangkan untuk menguji hipotesis 3 tentang variable komitmen organisasi dapat memediasi hubungan

antara variabel spiritual leadership dengan kinerja organisasi digunakan metode analisis regresi multivariate.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada penelitian ini adalah sebanyak 130 responden yang merupakan aparat desa di kabupaten Banyumas. Data di peroleh dengan cara mendistribusikan kuesioner penelitian kepada para pegawai yang menjadi responden secara acak pada masing-masing desa di Kabupaten Banyumas. Dari hasil pengumpulan kuesioner dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki 127 orang dan perempuan 2 orang, ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai aparat desa di Kabupaten Banyumas adalah laki-laki. Diperoleh data dari tingkat pendidikan yaitu S1 10 orang, D3 13 orang, SLTA 81 orang dan SLTP 26 orang, ini menunjukkan rata-rata tingkat pendidikan perangkat desa di Kabupaten Banyumas adalah berpendidikan SLTA. Dari data responden berdasarkan tingkat umur yaitu usia 20-30 tahun sebanyak 22 orang, usia antara 31-40 tahun sebanyak 86 orang, usia antara 41-50 tahun sebanyak 16 orang dan usia 51-60 tahun sebanyak 6 orang, ini menunjukkan bahwa rata-rata usia perangkat desa di Kabupaten Banyumas adalah usia 30-40 tahun.

Analisis yang dilakukan dengan analisis deskriptif yang dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi terhadap jawaban responden dari daftar pertanyaan yang disebar dan berisikan variabel spiritual leadership, komitmen afektif, komitmen kontinuen, komitmen normative dan kinerja. Variabel komitmen afektif adalah merupakan kedekatan emosional individu karyawan untuk mengidentifikasi organisasi dan adanya keterlibatan individu pada organisasi tersebut (Allen dan Meyer, 1996).

Untuk variabel spiritual leadership dapat dinyatakan dalam enam indikator pengukuran yaitu pandangan visi kedepan (*vision*), harapan (*hope*), cinta tanpa pamrih (*altruistic love*), keterpanggilan (*calling*), dan keanggotaan (*membership*). Dalam variabel komitmen afektif ini ada enam indikator yang digunakan dalam pengukuran yaitu : merasa sangat senang berkarier di organisasi, merasa masalah organisasi merupakan masalah saya juga, merasa organisasi ini sangat berarti,

merasa sangat memiliki organisasi, merasa ada ikatan batin dalam organisasi dan merasamerupaka bagian dalam organisasi. Variabel komitmen kontinuen terjadi karena adanya upaya individu mengadakan evaluasi berdasarkan pertimbangan biaya yang harus ditanggungnya jika harus meninggalkan organisasi. Terdapat enam indicator variabel komitmen kontinuan yaitu : merasa tetap dalam organisasi merupakan kebutuhan dan keinginan saya, merasa sangat berat jika meninggalkan pekerjaannya, merasa akan sangat terganggu jika keluar dari organisasi, merasa mempunyai sedikit pilihan bila keluar dari organisasi, jika belum terlalu berkecimpung dalam organisasi mungkin memilih bekerja di tempat lain, dan konsekuensi keluar dari organisasi adalah jaranganya alternative pilihan pekerjaan lain. Variabel komitmen normatif terjadi karena individu merasa ada suatu keharusan untuk komit pada organisasi.

Terdapat enam indicator dalam komitmen normative yaitu : merasa betah dengan pekerjaannya, merasa bersalah jika meninggalkan organisasi, merasa bahwa organisasi berhak mendapatkan kesetiaan, merasa dibutuhkan oleh orang-orang dalam organisasi, berhutang budi pada organisasi, dan merasa dibutuhkan oleh organisasi. Variabel kinerja adalah merupakan hasil pencapaian kerja yang ditunjukkan oleh perangkat desa yang diukur berdasarkan ketepatan waktu, ketelitian dan keberhasilan kerjasama tim.

Dari analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat pengolahan data AMOS 16.00 dapat diperoleh hasil nilai-nilai critical ratio masing-masing variabel pengujian yang dapat dilihat dalam table 1. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan derajat level of significance 95% atau alfa 0,005, jika nilai $p < 0,005$ berarti hubungan adalah signifikan.

Tabel 1. Nilai-nilai CR (*critical ratio*) tiap variabel

Variabel	CR	P
1. Spiritual Leadership -----komitmen afektif	9,836	0,000
2. Spiritual Leadership -----komitmen kontinuan	8,865	0,000
3. Spiritual Leadership -----komitmen normative	9,807	0,000
4. Spiritual Leadership ----- Kinerja	2,132	0,033
5. Komitmen afektif-----Kinerja	2,416	0,016
6. Komitmen kontinuan -----Kinerja	2,441	0,015
7. Komitmen normative -----Kinerja	3,956	0,000

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari data yang ditunjukkan dalam table dapat dijelaskan dalam pengujian hipotesisyang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh spiritual leadership terhadap komitmen afektif dapat dilihat dari nilai CR sebaesar 9,836 dengan nilai $P = 0,000 < 0,050$, dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa spiritual leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif diterima. Menunjukkan bahwa indicator spiritual leadership yaitu visi kedepan (vision), harapan (hope), cinta tanpa pamrih (altruistic love), keterpanggilan(calling), dan keanggotaan (membership) akan dapat meningkatkan komitmen afektif perangkat desa. Ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik spiritual leadership maka akan semakin tinggi komitmen afektif perangkat desa d Kabupaten Banyumas.
2. Pengaruh spiritual leadership terhadap komitmen kontinuan dapat dilihat dari nilai CR sebesar 8,865 dengan nilai $p = 0,000 < 0,050$,dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa piritual leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kontinuan dapat diterima. Menunjukkan bahwa indicator spiritual leadership kontinuan yang terdiri dari visi kedepan, harapan, cinta tanpa pamrih, keterpanggilan, dan keanggotaan akan dapat meningkatkan komitmen kontinuan perangkat desa di kabupaten Banyumas. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik spiritual leadership maka akan semakin tinggi komitmen kontinuan perangkat desa di Kabupaten banyumas.

3. Pengaruh spiritual leadership terhadap komitmen normative ditunjukkan dengan nilai CR sebesar 9,807 dengan nilai $p = 0,000 < 0,050$, dengan demikian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa spiritual leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen normative diterima. Menunjukkan bahwa indikator spiritual leadership terhadap komitmen normative yaitu visi kedepan, harapan, cinta tanpa pamrih, keterpanggilan , dan keanggotaan akan meningkatkan komitmen normative perangkat desa di kabupaten Banyumas. Ini menjelaskan bahwa semakin tinggi spiritual leadership maka akan semakin meningkatkan komitmen normative perangkat desa di Kabupaten Banyumas.
4. Pengaruh spiritual leadership terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai CR sebesar 2,132 dengan nilai $p = 0,033 < 0,050$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa spiritual leadership berpengaruh secara signifikan dapat diterima. Menunjukkan bahwa indikator spiritual leadership yaitu visi kedepan, harapan, cinta tanpa pamrih, keterpanggilan dan keanggotaan akan meningkatkan kinerja perangkat desa di kabupaten Banyumas. Dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi spiritual leadership perangkat desa maka akan semakin meningkat kinerja perangkat desa di Kabupaten Banyumas.
5. Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai CR sebesar 2,416 dengan nilai $p = 0,016 < 0,050$, dengan demikian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Menunjukkan bahwa indikator komitmen afektif yaitu merasa sangat senang bekerja di organisasi, merasa masalah organisasi adalah masalah saya, merasa organisasi sangat berarti, merasa sangat memiliki, merasa ada ikatan batin dan merasa bagaiannya dari keluarga akan dapat meningkatkan kinerja aparat desa. Ini menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka akan semakin tinggi kinerja aparat desa di Kabupaten Banyumas.
6. Pengaruh komitmen kontinuan terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai CR sebesar 2,441 dengan nilai $p = 0,015 < 0,050$, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen kontinuan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Menunjukkan bahwa indikator komitmen kontinuan yaitu merasa tetap dalam organisasi merupakan kebutuhan saya, merasa sangat berat meninggalkan organisasi, merasa akan terganggu jika keluar dari organisasi, merasa mempunyai sedikit pilihan untuk keluar dari organisasi, bila belum terlalu berkecimpung dalam organisasi, mungkin memilih bekerja di tempat lain, jarang nya alternative pilihan lain akan dapat meningkatkan kinerja aparat desa di kabupaten Banyumas. Ini menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen kontinuan maka akan semakintinggi juga kinerja paerangkat desa d kabupaten Banyumas.

7. Pengaruh komitmen normative terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai CR sebesar 3,956 dengan nilai $P = 0,000$, $0,050$, denagn demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen normative berpengaruh positif signifiakn terhadap kinerja dapat diterima. Menunjukkan bahwa indikator komitmen normative yaitu merasa betah dengan pekerjaanya, merasa bersalah jika meninggalkan organisasi, merasa bahwa organisasi berhak mendapatkan kesetiaan, merasa dibutuhkan oleh orang dalam organisasi, merasa berhutang budi pada organisasi dan meraa dibutuhkan oleh organisasi makan akan dapat meningkatkan kinerja aparat desa di Kabupaten Banyumas. Ini menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen normative maka akan semakin tinggi kinerja aparat desa di Kabupaten Banyumas.
8. Variabel komitmen (yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normative) sebagai variable pemediasi dalam pengaruh spiritual leadership terhadap kinerja dapat diketahui dari analisi SEM diperoleh nilai untuk komitmen afektif: pengaruh langsung 0,397, pengaruh tidak langsung sebesar 0,367 dan pengaruh total sebesar 0, 757. Sedangkan untuk komitmen kontinuan : pengaruh langsung 0,444, pengaruh tidak langsung sebesar 0,306 dan pengaruh total sebesar 0,750. Dan untuk komitmen normative : pengaruh langsung 0,339, pengaruh tidak langsung sebesar 0,409 dan pengaruh total sebesar 0, 748. Dari hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel komitmen afektif , komitmen kontinuan, dan komitmen normative merupakan variabel

pemediasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen merupakan variabel pemediasi dalam hubungannya antara spiritual leadership terhadap kinerja dapat diterima.

Berdasarkan penjelasan yang didukung dengan hasil analisis data menggunakan analisis SEM dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa spiritual leadership berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di Kabupaten Banyumas diterima. Sedangkan hipotesis 2 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh pada kinerja perangkat desa di Kabupaten Banyumas diterima. Dan hipotesis 3 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi menjadi variabel mediasi spiritual leadership terhadap kinerja diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi spiritual leadership maka akan semakin meningkat komitmen terhadap organisasi, semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi juga kinerja organisasi dan variabel komitmen organisasi adalah merupakan variabel mediasi hubungan antara spiritual leadership terhadap kinerja organisasi.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perangkat desa Kabupaten Banyumas memiliki kecenderungan pemahaman visi yang cukup tinggi, memiliki harapan keberhasilan melaksanakan tugas cenderung tinggi, memiliki arti dalam pelaksanaan pekerjaan dan memiliki rasa dihargai oleh organisasi cenderung tinggi sedangkan rasa keanggotaannya sedang. Dapat disimpulkan juga dari segi komitmen ternyata perangkat desa memiliki rasa senang bekerja dalam organisasi yang tinggi, memiliki rasa kesetiaan, rasa memiliki yang tinggi pula terhadap organisasi. Perangkat desa dilihat dari hasil kinerja rata-rata perangkat desa memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa spiritual leadership mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi, sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat desa dan komitmen organisasi merupakan variabel yang memediasi antara variabel spiritual leadership terhadap kinerja organisasi. Dapat dijelaskan bahwa seorang perangkat desa yang

memiliki spiritual leadership yang tinggi dia akan merasa jelas terhadap visi organisasi, memiliki harapan yang kuat terhadap tercapainya tujuan organisasi, memiliki cinta tanpa pamrih terhadap pekerjaannya, memiliki perasaan keterpanggilan dan keanggotaan yang tinggi, mereka akan semakin komitmen terhadap organisasi. Semakin memiliki komitmen terhadap organisasi dimana dia bekerja maka seseorang akan lebih memberikan usaha terbaik nya bagi organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Saran yang disampaikan dari hasil penelitian ini antara lain: sebaiknya visi organisasi yang jelas dan selalu disosialisasikan kepada perangkat desa dalam setiap rapat atau pertemuan. Karena dengan kejelasan dari visi akan semakin mendorong para perangkat desa untuk target pencapaian tujuan organisasi. Rasa keanggotaan yang dimiliki perangkat desa cenderung sedang ini akan dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerja mereka sehingga perlu adanya usaha untuk meningkatkan rasa keanggotaan dalam organisasi seperti dengan selalu diikutkannya para perangkat desa dalam pengambilan keputusan desa, sehingga motivasi rasa memiliki dan rasa keanggotaan dalam organisasi akan bisa meningkat dengan diberikannya tanggungjawab yang besar dalam setiap pengambilan keputusan desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinan , Agusty, (2005), *Structural Equation Modeling* Dalam Penelitian Manajemen, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Fry, Louis W., 2003, “*Toward a Theory of Spiritual Leadership*” dalam *The Leadership Quarterly*, Volume 14, No. 6. Desember 2003.
- Hair ,J. F, Anderson, R.L. Tatham dan W.C. Black 1995, *Multivariate Data Analysis 5*, the d, upper saddle River, New Jersey, Prentice Hall, Inch.
- Mathis Robert L dan Jackson John H, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Salemba Empat.
- Meyer , John P., Stenley D, Herscovitch L. (2002). *Affective , Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedence, correlates and Consequences*, *Journal of Vocational Behavior* 61, 20-25.

- Mangkunegara ,A.A. Anwar Prabu, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan , Bandung; Remaja Rosdakarya.
- Md. Faruk Abdullah, (2012), *The Role of Islam in Human Capital Development; a juristic analysis source* : Humanomics Volume; 28 Issue; 1. 2012.
- Miner , John, (1992), Industrial Organization Psychology. Mcgrew-Hill Book Company, Inc.
- Mowday, r.T., Porter ,l. W., Stress, R.M., (1982). *The Measurement of Organizational Commitment* , Journal of Vocational Behavior, 14. 224-247.
- Mowday, Richard T, Lyman W. Porter and Richard M. Steers, (1998).Employee Organizational Linkages, New York; Academic Press.
- Meyer et. al. (1989).*Organizational Commitment andjob Performance; it's the nature of thecommitmentthe counts*, journal of applied pschycology, vol. 74. No. 1, pp 152-160.
- Puji Astuti, Ratna. (2009). Komitmen Organisasi sebagai pemediasi Pengaruh Antar Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen (studi empiris pada Universitas Wijayakusuma Purwokerto) Thesis.Magister sains Unsoed Purwokerto.
- Pujiastuti, Ratna, (2013), Spiritual Intellegance; Tinjauan teoritis pembentuk karakter spiritual leadership.
- Tobroni, (2010), spiritual leadership , the problem solver. Krisis Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam.
- Walumbwa, Peng Wang, John J. Lawler and Kan Shi, (2004).*The Role Of Collective Efficacy in the Relations Between Transformational Leadership and Work Outcomes*. Journal of Occupational and Organizational Psychological Society.No. 77. Pp 515-530.
- Walumbwa , Bani Orwa , Peng Wang, John J. Lawer, (2005). *Transformational Leadership.Organizational Commitment, and Job Satisfaction; A Comparative Study of Kenya and U.S. Financial Firms*.Human Resource Development Quarterly. Vol.16, N0.2, Summer 2005. Pp 235-256.