

## MEMBANGUN SPIRITUAL LEADERSHIP DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK BNI KC BEKASI

Wenia Yustishia<sup>1</sup>, Siti Sumiati<sup>2</sup>

[weniayusti11@gmail.com](mailto:weniayusti11@gmail.com)<sup>1</sup>, [sitisumiati@unissula.ac.id](mailto:sitisumiati@unissula.ac.id)<sup>2</sup>

Universitas Islam Sultan Agung

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis 1) Pengaruh antara spiritual leadership terhadap kinerja SDM 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap motivasi spiritual. 3) Pengaruh antara spiritual leadership terhadap Motivasi Spiritual 4) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Spiritual 5) Pengaruh spiritual leadership terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi Spiritual 6) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja SDM melalui motivasi spiritual. Jenis penelitian eksplanatori (explanatory research) dan menggunakan metode survei. Populasi penelitian adalah karyawan BANK BNI KC Bekasi teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel 100 karyawan. Hasil penelitian ini adalah 1) Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM pada karyawan BANK BNI KC Bekasi. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM pada karyawan BANK BNI KC Bekasi.. 3) Spiritual leadership berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi spiritual karyawan BANK BNI KC Bekasi. 4) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi spiritual BANK BNI KC Bekasi. 5) Spritual leadership berpengaruh terhadap kinerja Sdm melalui motivasi spiritual karyawan BANK BNI KC Bekasi. 6) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM melalui motivasi spiritual karyawan BANK BNI KC Bekasi.

**Kata Kunci:** Spiritual Leadership, Disiplin Kerja, Motivasi Spital dan Kinerja SDM.

### ABSTRACT

*This research aims to understand and analyze 1) the influence of spiritual leadership on HR performance 2) the influence of work discipline on spiritual motivation 3) the influence of spiritual leadership on spiritual motivation 4) the influence of work discipline on spiritual motivation 5) the influence of spiritual leadership on HR performance through spiritual motivation 6) the influence of work discipline on HR performance through spiritual motivation. The type of research is explanatory research and uses a survey method. The research population consists of employees of BANK BNI KC Bekasi, and the sample size was determined using the Slovin's formula. The sample size is 100 employees. The results of this study are: 1) Spiritual Leadership has a significant positive effect on HR Performance among employees of BANK BNI KC Bekasi. 2) Work discipline has a significant positive effect on HR Performance among employees of BANK BNI KC Bekasi. 3) Spiritual leadership has a significant positive effect on the spiritual motivation of employees of BANK BNI KC Bekasi. 4) Work discipline has a significant positive effect on the spiritual motivation of BANK BNI KC Bekasi. 5) Spiritual leadership affects HR performance through the spiritual motivation of employees of BANK BNI KC Bekasi. 6) Work discipline affects HR performance through the spiritual motivation of employees of BANK BNI KC Bekasi.*

**Keywords:** *Spiritual Leadership, Work Discipline, Spiritual Motivation, and HR Performance.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang kompetitif karena persaingan di era globalisasi semakin kompetitif. Aspek terpenting untuk membantu perusahaan mencapai tujuan mereka adalah sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2017), Werther dan Davis Beberapa penelitian terdahulu tentang intensi

turnover telah menemukan beberapa cara untuk menurunkan tingkat turnover intention pada perusahaan. Salah satunya adalah komitmen tinggi karyawan terhadap perusahaan (Kharismawati & Dewi, 2016), ketidakamanan kerja, yang dikenal sebagai ketidakamanan kerja, dapat berkontribusi pada tingginya tingkat turnover (Putra & Suana, 2016), dan penurunan burnout juga dapat berkontribusi pada penurunan turnover intention (Fogarty et al., 2000; Jones et al.)

Banyak orang sekarang menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja. Di tempat kerja, orang memberikan kontribusi terbaik mereka sebagai bagian dari komunitas dan kinerjanya, serta membangun persahabatan dan nilai. Bagi sebagian orang, menjadikan pekerjaan dan rekan kerja seperti keluarga seperti di rumah. Oleh karena itu, perusahaan yang menghindari nilai-nilai spiritual atau nilai-nilai inti karyawannya sama dengan memandang perusahaan tersebut sebagai manusia (Edlyn 2018).

Spiritualitas di tempat kerja adalah kumpulan nilai-nilai yang ada di budaya organisasi yang dapat mendorong karyawan untuk terus berkomitmen. Jika seseorang dapat memaknai secara positif tujuan kehidupan pekerjaannya, mereka akan memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi positif kepada perusahaan atau tempat kerja mereka. Menurut Litzsey (2003), menanamkan spiritualitas di tempat kerja akan membuat pekerja merasakan arti dan tujuan dalam hidup mereka, sehingga organisasi tidak hanya membuat pekerja merasa kuat sebagai individu, tetapi juga membantu perusahaan. Dalam penelitian sebelumnya di PT. Bank Muamalat Indonesia, Wijaya & Supriyanto (2019) meneliti bagaimana spiritualitas tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan, motivasi mereka untuk bekerja, fakta di lapangan, spiritualitas tempat kerja yang baik, pengajaran keagamaan yang sering, pembagian buku doa dan dzikir, dan lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Kepemimpinan transaksional dan transformasional saat ini hanya menekankan aspek karakter dan perilaku, sehingga memandang bahwa dasar kepemimpinan merupakan amanat dari manusia saja, bukan suatu amanat dari Tuhan atau dari manusia. Akibatnya, kinerja yang dicapai semata-mata bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, bukan hanya tanggung jawab manusia kepada Tuhan (Sulistyo, 2009). Karena nilai-nilai kemanusiaan semakin merosot sebagai akibat dari krisis etika dan malaise moral, kepemimpinan spiritual dianggap sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan yang sedang terjadi saat ini (Tobroni, 2005).

Pada era modern, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk keberhasilan bisnis. Untuk bertahan dalam persaingan global, bisnis harus meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara yang inovatif, kreatif, dan unggul. Menurut Anwar (2013), kinerja adalah hasil atau prestasi kerja yang baik, dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan selama waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, sistem gaji, kualitas dari supervisi, desentralisasi kekuasaan, tingkat kerja dan dorongan kerja, kondisi kerja yang menyenangkan, variabel kepribadian, status dan senioritas, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kepuasan hidup. Indikator-indikator tersebut merupakan bagian dari budaya kerja, komitmen dan gaya kepemimpinan

transformasional. Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan komitmen terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak pada kinerja SDM yang akan meningkat (Geoliling, 2021).

Menurut Muchdarsyah Sinungan (1995), sebagaimana ia mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari manusianya. Maka dalam pemerintahan pegawai harus memiliki indikator-indikator, diantaranya yaitu :

1. Kualitas kerja, ketetapan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilimpahkan.
2. Kuantitas kerja, dalam penerima output perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja "Extra".
3. Pendidikan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekarayaan. Pendidikan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Pendidikan sangat erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan pendidikan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
4. Kemampuan, terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Wujud dari tercapainya harapan terhadap para pekerja yang berada dalam organisasi tercermin dari meningkatnya kedisiplinan pekerja yang timbul dari kesadaran bahwa perilaku disiplin adalah merupakan suatu kebutuhan dan keniscayaan. Kesadaran para pegawai tentang pentingnya kedisiplinan inilah yang menjadikan organisasi akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kedisiplinan pula semua tahapan pekerjaan akan dilaksanakan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang dimiliki oleh organisasi, yang pada akhirnya akan bermuara pada pencapaian output yang sesuai dengan standar dan kualitas yang diharapkan oleh para pemangku kepentingan.

Menurut Hasibuan (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja SDM yang baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin merupakan sikap mental yang tecermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Edison, 2017).

Hal yang sama disampaikan oleh (Candra Parwansah, Ronal Aprianto, Nasruddin, Supriyanto, 2022) yang menjelaskan bahwa Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan H2 diterima dan secara parsial variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel moderasi, hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel moderasi memperkuat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Lain halnya dengan penelitian (Taris Dwi Wulandari, Kumara Adji

Kusuma, Vera Firdaus, 2023) yang menjelaskan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja SDM Bank BNI di Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki signifikansi 0,002 dimana lebih kecil dari 0,05. Besarnya beta 0,072 menunjukkan tanda positif, dimana jika kompetensi semakin tinggi, maka kinerja SDM akan tinggi juga. Hipotesis pertama dalam penelitian dapat diterima Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja SDM Bank BNI di Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki signifikansi 0,000 sehingga lebih kecil dari 0,05. Besarnya beta 1,116 menunjukkan tanda positif, dimana jika disiplin kerja semakin tinggi, maka kinerja SDM semakin tinggi juga. Hipotesis kedua dalam penelitian dapat diterima.

Hal yang berbeda kembali terdapat dalam penelitian (Zaenal Arifin, Wawan Prahiawan dan Ranthy Pancasasti, 2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Cemindo Gemilang (Cilegon–Banten), dengan menggunakan variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja SDM, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM dimana dalam penelitian ini dijelaskan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja SDM. Serta penelitian (Iskandar, 2019) menjelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi personil Polri di Polres Lhokseumawe serta Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi personil Polri di Polres Lhokseumawe.

Penegakan kedisiplinan sering mengalami dilema hal ini karena penegakan disiplin selalu berujung pada sanksi yang kemudian akan mempengaruhi tingkat penegakan disiplin itu sendiri, kekakuan dalam penegakan disiplin sering berujung pada terdismotivasinya pegawai dan menjadikan tindak disiplin parsial dimana kedisiplinan ditunjukkan ketika berhadapan dengan pimpinan tapi disisi lain terjadi pengabaian jika tidak ada supervisi yang berjalan (Edison,2017) maka memahami kedisiplinan harus secara menyeluruh bukan hanya dilihat dari sisi pressure tapi juga mengkampanyekan jika disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Budaya organisasi dalam suatu organisasi biasanya mengacu pada nilai, norma, sikap dan etos kerja yang berlaku umum pada semua bidang organisasi. Elemen-elemen ini menjadi dasar untuk memantau perilaku, pemikiran, kolaborasi dan interaksi karyawan dengan lingkungan. Jika budaya organisasi dalam suatu perusahaan tersebut baik, maka kinerja SDM akan meningkat dan akan dapat memberi keberhasilan pada perusahaan (Faizal Ridwan et al., 2021).

Bank BNI adalah salah satu bank yang dimiliki oleh pemerintah atau sebuah badan BUMN. Di Indonesia, PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Persero Tbk. menyediakan jasa dan produk finansial karena proses manajemen yang terstruktur, penjaminan kualitas dan pelayanan yang tinggi, dan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut visi misi bank BNI, "Menjadi lembaga keuangan yang unggul dalam layanan dan kinerja secara berkelanjutan."

Setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Surabaya pada tahun 1996, PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. (selanjutnya dikenal sebagai "BNI", "Bank", atau "Perseroan") adalah bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pertama yang menjadi perusahaan publik. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang

No. 2 tahun 1946 tanggal 5 Juli 1946, PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk dalam penelitian ini selanjutnya disebut BANK BNI

Bank Negara Indonesia (BNI) Persero Tbk. khususnya Pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Bekasi mengalami berbagai hambatan dan tantangan terkait dengan kinerja SDM. Berdasarkan hasil penilaian Kinerja SDM yang dilakukan hasilnya pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja

No	Kriteria	Skor maksimal	Skor Hasil	% skor hasil	kategori
1	Aspek Pengetahuan	12	10	83,33%	Baik
2	Aspek Pengalaman Kerja	12	11	91,67%	Sangat baik
3	Aspek atribut	9	9	100,00%	sangat baik

*Sumber : Bagian Personalai PT. Bank BNI KC Bekasi*

Berdasarkan tabel di atas bahwasanya kinerja SDM di BANK BNI KC Bekasi secara umum sudah baik. tetapi ada satu yang perlu ditingkatkan yaitu Aspek pengetahuan, yang dapat ditingkatkan menjadi sangat baik. untuk itu diperlukan penelitian yang dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja SDM.

Usaha-usaha tersebut seperti yang sudah dipaparkan di atas mungkin menjadi solusi untuk menaikkan kinerja SDM. Karena dengan meningkatnya kinerja SDM maka sebuah perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah dirumuskan.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi Sumber Daya Manusia. Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan antara lain spiritual leadership dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Membangun Spiritual leadership Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Spiritual Sebagai Variabel Intervening Pada Bank BNI KC Bekasi”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan atau library research, yaitu penelitian yang dilakukan melalui mengumpulkan data dari buku, jurnal, artikel, karya tulis ilmiah, youtube dengan tujuan obyek penelitian dalam pengumpulan data yang bersifat kepustakaan, atau telaah yang dilaksanakan untuk memecah suatu masalah yang bertumpu pada penelaan bahan-bahan pustaka (Sugiyono, 2011). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan data dari buku, jurnal, internet, youtube. Dalam pengumpulan data ini peneliti menelusuri kemudian membaca, memcatat, dan menganalisis bahan-bahan yang diperlukan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan pembahasan. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: a) Sumber Primer : Sumber Primer adalah sumber yang memberikan data secara langsung untuk mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti. b) Sumber Sekunder: Sumber sekunder adalah sumber-sumber yang diambil dari sumber yang tidak langsung atau sumber data yang didapat dari sumber-sumber pendukung seperti interest searching dan youtube berhubungan dengan fokus penelitian ini. Untuk memperoleh hasil data yang benar dan tepat, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui analisis isi. Analisis isi (content analysis) adalah penelitian yang bersifat pembahasan mendalam terhadap isi suatu informasi tertulis atau tercetak di media massa, buku, artikel, jurnal dll. Analisis ini digunakan untuk menganalisis data yang didapat dari bentuk internet, buku, artikel,

youtube. Menganalisis pembahasan ini bertujuan untuk memudahkan pembaca dan penulis dalam memahami isi dari pembahasa penelitian ini dan dapat diambil kesimpulan dari pembahasan tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Spritual leadership terhadap Kinerja SDM**

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Spritual leadership berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan. Artinya semakin baik Spiritual Leadership pimpinan perusahaan, maka pemimpin perusahaan akan menerapkan nilai-nilai, moral dan perilaku teladan dengan baik, sehingga kinerja SDM akan semakin tinggi. Atau dengan kata lain semakin baik pemimpin perusahaan menerapkan Spiritual Leadership kepada para karyawannya, maka akan semakin baik pula kinerja SDM tersebut. Spritual leadership sudah terbukti menjadi kekuatan yang sangat luar biasa untuk menciptakan seseorang yang memiliki akhlaqul karimah dan berintegritas. Karena itu penerapan Spritual leadership dalam perusahaan akan dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan dalam mencapai visi yang didasarkan pada nilai-nilai religius atau spiritual yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja SDM.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis ini sependapat dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Jeon and Choi, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Spritual leadership terhadap Kinerja SDM. Selain itu, dikuatkan pula oleh penelitian (Wang et al., 2019) yang menyimpulkan bahwa Spritual leadership berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan harus memiliki Spiritual Leadership yang baik, agar dapat menerapkan nilai-nilai dan perilaku teladan yang baik sehingga dapat mempengaruhi karyawan agar memiliki kesadaran dalam kinerja SDM yang baik.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja SDM**

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja SDM, menunjukkan dimana disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil ini memberi makna bahwa semakin meningkat disiplin kerja, maka kinerja SDM di BANK BNI KC Bekasi meningkat secara signifikan. Dilihat dari segi indikator disiplin kerja, terdapat indikator yang skornya diatas rata-rata yaitu keteladanan. Hal itu mengindikasikan bahwa karyawan memberikan keteladanan bagi rekan sejawat di perusahaan, dan hal itu akan meningkatkan Kinerja SDM. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM terbukti. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja SDM.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fernandes, 2018) dan (Chintaloo and Mahadeo, 2013) yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja SDM. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja SDM, diperlukan disiplin kerja yang tinggi

### **Pengaruh Spritual leadership terhadap Motivasi Spiritual**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Spiritual Leadership memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM BANK BNI KC Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Spiritual Leadership yang diterapkan pada karyawan BANK BNI KC Bekasi maka Kinerja SDM tersebut akan semakin meningkat. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yang, 2021) yang membuktikan bahwa Spiritual Leadership memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM. Dan hasil studi (Baykal and Zehir, 2018) juga mengatakan bahwa Spiritual Leadership memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan antara spiritual leadership atau kepemimpinan spiritual dan motivasi spiritual adalah topik yang sangat relevan dalam memahami bagaimana seorang pemimpin dapat menginspirasi karyawannya untuk mencapai makna kerja yang lebih mendalam serta motivasi yang . Pemimpin yang memiliki pendekatan spiritual biasanya menekankan pentingnya nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, dan pelayanan. Melalui nilai-nilai ini, pemimpin dapat menginspirasi karyawan untuk melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang memiliki makna lebih dari sekadar tugas harian. Ini menciptakan dorongan intrinsik bagi karyawan untuk bekerja dengan sepenuh hati dan dedikasi.

Kepemimpinan spiritual cenderung menciptakan lingkungan yang mendukung hubungan kerja yang harmonis dan empati di antara karyawan. Ketika seorang pemimpin menunjukkan perhatian yang tulus kepada timnya, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberi kontribusi terbaiknya. Lingkungan kerja yang harmonis ini meningkatkan motivasi spiritual karena karyawan merasa diakui dan didorong secara positif.

Pemimpin spiritual bukan hanya memberi arahan tetapi juga bertindak sebagai contoh. Sikap yang menunjukkan komitmen, kejujuran, dan empati menciptakan panutan yang mendorong karyawan untuk menginternalisasi nilai-nilai tersebut. Melihat pemimpin mereka menunjukkan dedikasi dan kepedulian yang mendalam terhadap orang lain dan pekerjaan mereka dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan motivasi yang lebih tulus dan penuh makna.

Seorang pemimpin spiritual biasanya mengkomunikasikan visi dan tujuan perusahaan dengan cara yang memberikan makna lebih dalam bagi karyawan. Ketika pemimpin mampu menunjukkan bagaimana pekerjaan karyawan berdampak pada tujuan yang lebih besar, ini meningkatkan motivasi spiritual karena karyawan merasa pekerjaan mereka membawa dampak positif, baik dalam skala organisasi maupun sosial.

Pemimpin spiritual yang berperilaku transparan, adil, dan memperlihatkan kepedulian yang nyata terhadap karyawan dapat membangun kepercayaan yang kuat. Kepercayaan ini berperan penting dalam menciptakan motivasi spiritual, karena karyawan merasa bahwa pemimpin mereka peduli tidak hanya pada hasil kerja tetapi juga pada kesejahteraan dan pertumbuhan pribadi mereka.

Kepemimpinan spiritual juga sering kali mencakup dukungan terhadap pengembangan pribadi karyawan. Pemimpin yang menunjukkan perhatian pada pengembangan spiritual, mental, dan emosional karyawan memberi mereka ruang untuk berkembang tidak hanya dalam keterampilan profesional tetapi juga dalam aspek kehidupan lainnya. Dukungan ini memperkuat motivasi spiritual karyawan karena mereka merasa bahwa organisasi memperhatikan kebutuhan dan pertumbuhan pribadi mereka.

Secara keseluruhan, kepemimpinan spiritual berperan sebagai pemicu utama dalam membangkitkan motivasi spiritual karyawan. Dengan menciptakan lingkungan yang penuh nilai, kepercayaan, dan tujuan yang jelas, pemimpin spiritual mampu menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan dedikasi yang lebih tinggi dan perasaan memiliki makna dalam setiap tindakan mereka. Hal ini berkontribusi langsung pada peningkatan motivasi spiritual yang mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.

Hal ini mengindikasikan bahwa Spiritual Leadership memiliki hubungan yang erat dengan Motivasi spiritual , semakin baik Spiritual Leadership dalam suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh disiplin kerja Kerja terhadap Motivasi spiritual**

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan dimana Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Hasil ini memberi makna bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja karyawan, maka Kinerja SDM akan semakin meningkat. Dengan adanya Motivasi Kerja, maka karyawan merasa bahwa ada dorongan yang kuat atau semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Artinya karyawan merasa bahwa dalam bekerja, ia mampu bersemangat, fokus sekuat tenaga agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang sangat memuaskan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Karena karyawan memiliki kebutuhan hidup tersendiri yang harus dipenuhi maka karyawan akan

semakin termotivasi dalam bekerja sehingga itu akan meningkatkan Kinerja dari karyawan itu sendiri. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM terbukti.

Hasil analisis ini sejalan dengan pernyataan dari (Javed et al., 2014) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Chien et al.,

2020) yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, karyawan yang mempunyai Motivasi Kerja yang tinggi akan mencapai Kinerja yang tinggi, dan sebaliknya karyawan yang Kinerjanya rendah disebabkan karena Motivasi Kerjanya rendah.

#### **Pengaruh Spiritual leadership terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi Spiritual**

Pengaruh Spiritual leadership terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi Spiritual disajikan pada uji sobel gambar 4.1 dimana nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya, yaitu  $0,719 > 0,253$ . Untuk mengetahui variabel intervening apakah dapat memediasi variabel dependen (Kinerja SDM) maka keputusannya berdasarkan nilai two-tailed probability  $0,000276$  nilainya lebih kecil dari  $0,05$ . Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari spiritual leadership terhadap kinerja SDM melalui motivasi spiritual.

Hasil ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Khafid, Arum Puji Astuti, Muhammad Fauzi 2024 Hasil menunjukkan bahwa spiritual leadership dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan spiritual leadership yang di terapkan oleh pimpinan mampu memberikan motivasi yang lebih tinggi pada anggota tim atau organisasi dengan nilai-nilai seperti tujuan hidup yang bermakna dan keadilan sehingga dapat mendorong individu untuk dengan semangat dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja, mampu menciptakan hubungan yang kuat antara pimpinan dan bawahan sehingga menimbulkan kepercayaan, empati, perhatian dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wang, Guo, Ni, Shang, & Tang, 2019) Gaya kepemimpinan spiritual leadership memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work place spirituality, ini menunjukkan bahwa pendekatan pimpinan yang berfokus pada nilai-nilai spiritual dan prinsip-prinsip moral yang di terapkan, cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih spiritual, mampu membentuk dan memperkuat nilai-nilai bersama diantara anggota tim atau organisasi sehingga menciptakan landasan yang kokoh untuk work place spirituality, dimana individu merasa terhubung oleh prinsip-prinsip moral dan spiritual yang sama.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi Spiritual**

Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi Spiritual disajikan pada uji sobel gambar 4.3 dimana nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya, yaitu  $0,502 > 0,428$ . Untuk mengetahui variabel intervening apakah dapat memediasi variabel dependen (Kinerja SDM) maka keputusannya berdasarkan nilai two-tailed probability  $0,000438$  nilainya lebih kecil dari

0,05. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja SDM melalui motivasi spiritual.

Motivasi spiritual dalam bekerja mencakup kesadaran individu terhadap makna pekerjaan yang lebih dalam dan bagaimana pekerjaan tersebut selaras dengan nilai-nilai moral dan etika. Karyawan yang memiliki motivasi spiritual cenderung lebih berdedikasi, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan berusaha memberikan yang terbaik, bukan hanya untuk keuntungan material, tetapi juga untuk tujuan yang lebih besar, seperti membantu orang lain atau mencapai keseimbangan hidup yang lebih baik. Ketika motivasi spiritual tinggi, karyawan cenderung lebih loyal, memiliki sikap positif, dan merasa lebih puas dalam pekerjaan. Ini meningkatkan kinerja individu karena mereka bekerja dengan hati yang tulus dan semangat yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan Idayati (2022) bahwasanya variabel motivasi spiritual dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan serta tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Karyawan yang disiplin menunjukkan ketekunan, keteraturan, dan ketepatan waktu yang menjadi faktor penting dalam mencapai produktivitas yang diharapkan.

Disiplin yang baik mendorong efisiensi kerja, mengurangi risiko kesalahan, dan membantu karyawan mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin juga menjadi contoh bagi rekan kerja lainnya, yang berdampak positif pada budaya kerja di perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi spiritual yang tinggi dan disiplin kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Mereka tidak hanya memenuhi standar minimum pekerjaan, tetapi juga berusaha memberikan yang terbaik.

Motivasi spiritual dan disiplin kerja bersama-sama berkontribusi menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan penuh makna. Ketika keduanya diterapkan secara konsisten, hasil kerja cenderung meningkat karena karyawan merasa terdorong untuk melakukan yang terbaik dengan integritas dan kesadaran yang tinggi.

Secara keseluruhan, baik motivasi spiritual maupun disiplin kerja memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keduanya menjadi landasan yang mendukung keseimbangan antara produktivitas dan kualitas kerja, serta mendorong karyawan untuk mencapai potensi maksimal dalam pekerjaan mereka.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan :

1. 1. Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM pada karyawan BANK BNI KC Bekasi. Artinya semakin baik Spiritual Leadership diterapkan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin baik pula Kinerja SDM.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM pada karyawan BANK BNI KC Bekasi. Artinya semakin tinggi Disiplin kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula Kinerja SDM.
3. 3. Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi spiritual karyawan BANK BNI KC Bekasi. Artinya semakin baik Spiritual Leadership diterapkan oleh pemimpin perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin baik pula motivasi spiritual karyawan pada BANK BNI KC Bekasi.

4. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi spiritual BANK BNI KC Bekasi. Artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka motivasi spiritual juga akan semakin meningkat.
5. Dari hasil Sobel Test pertama, spiritual leadership berpengaruh terhadap kinerja SDM melalui motivasi spiritual karyawan BANK BNI KC Bekasi.
6. Dari hasil Sobel Test Kedua, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM melalui motivasi spiritual karyawan BANK BNI KC Bekasi.

### **Implikasi**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang ada, dapat diperoleh implikasi manajerial penelitian yang bisa di implementasikan antara lain sebagai berikut :

1. Perusahaan harus meningkatkan leadership spiritual untuk meningkatkan kinerja SDM. Untuk melakukan ini, pimpinan perusahaan harus menerapkan nilai-nilai spiritual leadership, seperti visi, harapan, cinta altruistik, dan keanggotaan yang baik kepada karyawannya. Seorang pemimpin yang memiliki visi dalam memimpin karyawannya dapat memberikan harapan yang lebih baik untuk masa depan dan mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi mereka, dan selalu melupakan janji mereka. Jadi, dengan peningkatan spiritual leadership, kinerja SDM juga akan meningkat.
2. Untuk meningkatkan kinerja SDM, perusahaan harus meningkatkan motivasi spiritual. Untuk meningkatkan motivasi spiritual dan disiplin kerja, perusahaan dapat melakukan program pengembangan pribadi dan menciptakan budaya kerja yang menghormati prinsip moral dan etika.
3. Untuk meningkatkan kinerja SDM, perusahaan harus memberikan penghargaan kepada karyawannya untuk meningkatkan disiplin kerja. Dengan cara ini, karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja karena mereka tidak ingin hal-hal seperti itu terjadi kepada mereka sendiri. Dengan meningkatnya disiplin karyawan, kinerja SDM juga akan meningkat.

### **Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian, keterbatasan atau batasan adalah hal-hal yang mungkin memengaruhi validitas, keakuratan, atau generalisasi hasil penelitian. Keterbatasan penelitian ini antara lain

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan satu perusahaan, dengan 100 sampel dari Bank BNI KC Bekasi.
2. Peneliti hanya menggunakan tiga variabel—spiritual leadership, motivasi spiritual, dan disiplin kerja—untuk mengukur kinerja SDM. Ini mungkin tidak memenuhi kondisi lapangan yang sebenarnya karena banyak variabel lain tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
3. Peneliti mungkin tidak dapat memberikan penjelasan menyeluruh tentang semua variabel penelitian karena metode pengambilan data yang mereka gunakan terbatas pada kuesioner pertanyaan tertutup. Selain itu, dapat menimbulkan masalah jika jawaban responden tidak sesuai dengan keadaan dan kondisi lapangan yang sebenarnya.

### **Agenda Penelitian Mendatang**

1. Untuk penelitian yang akan datang, sampel yang lebih besar dari karyawan yang saat ini bekerja di berbagai perusahaan, seperti barang konsumen, properti, dll. untuk mendapatkan hasil yang jauh lebih baik dari penelitian ini.
2. Diharapkan bahwa metode tambahan seperti metode pertanyaan terbuka dan metode kualitatif dengan wawancara langsung dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut tentang pengumpulan data.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anshari, Endang Saifudin 2023 Wawasan Islam ; Pikiran-pikiran pokok tentang Islam dan Umatnya. Jakarta: Rajawali
- Apriansyah, Agusti Fauziah Afriyani, Yeni .2024., Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Santika Pendopo Energy Palembang, Vol.5 No. 2 Tahun 2024, Hal. 3981-3986, Community Development Journal. <https://Journal.Universitaspahlawan.Ac.Id/Index.Php/Cdj/Article/View/27443/19351>.
- Ardan, M., & Jaelani, A. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan. Cv. Pena Persada.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. 2022. Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Sains, 7(1).
- As'ad. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Pt. Gramedia.
- Azis, Diky. Andhatu Achsa, Khairul Ikhwan, 2023, Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpr Bank Purworejo, Ie : Jurnal Inspirasi Ekonomi Vol. 4 No. 3 September 2022 | Issn: 2503-3123 (Online), Page 44 Of 51 <https://Jurnal.Unimor.Ac.Id/Index.Php/Jie/Article/Download/2983/1096/>.
- Bintoro Dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Candra Parwansah , Ronal Aprianto , Nasruddin ,Supriyanto, 2022, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Bni Cabang Utama Lubuklinggau, Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebmak) P-Issn: 2864-8858 E-Issn: 0000-0000 Vol. 1, No. 2, Juli 2022, <https://Ejournal.Lapad.Id/Index.Php/Jebmak/Article/View/9/6>
- Chairina, R.R.L. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. Human Behavior At Work: Organizational Behavior, Mcgraw – Hill Education, New York.
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta : Pt. Indeks.
- Dewi , Riska Sungkono, 2023, Jurnal Pengabdian Cendikia, Implementasi Gaya Kepemimpinan Kapolsek Untuk Meningkatkan Kinerja Anggota Polsek Karawang Kota, Vol. 2 No. 3, Hlm.116
- Diana. 2013. Konsep Dasar Perapajakan. Bandung: Pt.Refika Aditama.
- Djaria, Janny Adriani. Firdaus Sitepu, 2017, Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang), Jurnal Dinamika Bahari Vol. 7 No. 2 Edisi Mei 2017 <https://Ejurnal.Pip-Semarang.Ac.Id/Index.Php/Jdb/Article/Download/52/18/>.
- Edison, Emron Y. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fadilla, Rifky Nur Dkk., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu). Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Volume 8 Nomor 20 (2019).
- Fatimatussoleha, Ana. Novita, 2020, Implikasi Prinsip Islamic Good Governance Terhadap Kinerja Lembaga Wakaf, Jurnal Ikra-Ith Ekonomika Vol 3 No 1 Bulan Maret 2020, <https://Journals.Upi-Yai.Ac.Id/Index.Php/Ikraith-Ekonomika/Article/Download/632/474/>
- Fry, Louis.2007 Transforming city government through spiritual leadership: Measurement and establishing a baseline Tarleton State University – Central Texas
- Hadi, Sutrisno M. 2020. Metodologi Riset. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamama, L. 2012. Burnout In Social Workers Treating Children As Related To Demographic Characteristics, Work Environment, And Social Support. Social Work Research, 113–125. <https://Doi.Org/10.1093/Swr/Svs003>
- Hanafi, M.Mamduh Dan Abdul Halim. 2017. Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Ykpn.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Kholilah, Dkk.2015.B
- Hendrayanti, Endang. 2017. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada

- Tenaga Kependidikan Unisma Bekasi". *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*. Vol 11, No 1, (Hlm. 14).
- Hutauruk, Gunawan .2022. *Manajemen* Jakarta: Erlangga
- Idayati, Irma . 2022. Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal of Management and Bussines (JOMB)* 1(2):255-272 DOI:10.31539/jomb.v1i2.655
- Iskandar, 2019 , Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Kota Lhokseumawe, *Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind)* (Issn.2503.4367) Vol.4 No.2 Juli–Desember 2019, <https://Ojs.Unimal.Ac.Id/Jmi/Article/View/3376> .
- Jazairi, Zhahir Ibnu Shalih Jawahiru al-kalamiyah (Surabaya: Muhammad Ibnu Ahmad bin Nabhan
- Jumaizi, Stimart, Amni, 2014, Good Governance Badan Amil Zakat, Infak , Dan Sedekah Dan Dampaknya Terhadap Keputusan Dan Loyalitas Muzaki , *Majalah Ilmiah Informatika* Vol. 2 No. 3, September 2014, Unissula, <https://Jurnal.Untan.Ac.Id/Index.Php/Jmdb/Article/Download/47573/75676590569>
- Kalangi, R. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Lppm Bidang Ekosobudkum*, 2(1), 1-18.
- Karebet, Widjayakusuma M. 2017. *Be The Best Not Be Asa*, Cet.I, Jakarta: Prestasi
- Karwin Laode Dan Nining Asniar Ridzal, 2022, Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Baubau, *Journal Of Cultural Accounting And Auditing Journal Homepage: Jcaa* Vol 1 (2) 27 - 43 (2022), <https://Journal.Umg.Ac.Id/Index.Php/Jcaa/Article/View/4832/2807>
- Kosasih, Abraham Rehuel 2018, Hubungan Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pada Karyawan, *Psychopreneur Journal*, 2018, 2(1): 1-11 Issn 2598-649x Cetak/ Issn 2598-6503 Online, <https://Journal.Uc.Ac.Id/Index.Php/Psy/Article/Download/862/734/1599>
- Kristian Dan Yopi Gunawan. 2018. *Tindak Pidana Perbankan Dalam Proses Peradilan Di Indonesia*. Cetakan Ke-1.Jakarta: Prendamedia Group.
- Kusdyah, Ike Rachmawati. 2008. *Manejemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Lin, J., Gan, L., Chen, Z., Naidu, R. 2015. Biodegradation Of Tetradecane Using *Acinetobacter Enetianus* Immobilized On Bagasse. *Biochemical Engineering Journal*. 1-29. <http://Dx.Doi.Org/Doi:10.1016/J.Bej.2015.04.014>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Manurung, Adler Haymar. 2012, *Teori Perilaku Keuangan*, Pt Adler Manurung Press.
- Mathis, Robert. L., & John H Jackson 2008, *Human Resource Management*, Edisi 12, Mason: Thomson South – Western.
- Mochtar, Annisa N. Rachma, Afian Budi Primanto, (2020). “ Pengaruh Inovasi Produk Dan Media Sosial Terhadap Minat Beli Bts Meal Mcdonald’s (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Progam Sutudi Manajemen Unisma 2017), *E-Jurnal Riset Manajemen*
- Muafi 2022. Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (Sier) . Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta JSB No. 8 Vol. 1 Th. 2022
- Nadya Maretha Dan Anna Purwaningsih, 2013, Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan, Dengan Komposisi Aset Dan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Kontrol, *Modus* Vol. 25 (2):153-169, 2013, Issn 0852-1875, <https://Ojs.Uajy.Ac.Id/Index.Php/Modus/Article/Download/560/586>
- Nafidzi, Elman. 2022. Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Performa Pegawai Bank Syariah Mandiri Kebon Sirih Jakarta Pusat *Jurnal Tabarru’ : Islamic Banking and Finance* Volume 3 Nomor 2, November 2022
- Nasution. 2021. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito
- Natalia C. P. Paparang William A. Areros Ventje Tatimu, 2021, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado, *Productivity*, Vol. 2 No. 2, 2021 E-Issn. 2723-0112, Pp.123

- Ni Ketut Septiari, I Komang Ardana, 2016, Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016: 6429-6456 Issn: 2302-8912, <https://Ojs.Unud.Ac.Id/Index.Php/Manajemen/Article/View/23229/15751>
- Ningtyas, Azisah Putri Ayu. Suseno Hadi Purnomo, 2020, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 4, 2020 : 1634-1655 Issn : 2302-8912, <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/401700-None-Dd970f6d.Pdf>.
- Nurullaili Dan Andi Wijayanto, Analisis Fktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen Tupperware (Studi Pada Konsumen Tupperware Di Universitas Diponegoro), Universitas Diponegoro, Volume 2, Nomor 1, Maret 2013, Hlm.4
- Oktavio , Adrie Michelle Laurent , & Verina Wijaya, 2020, Memprediksi Turnover Intention Melalui Employee Motivation Dan Employee Engagement Di Hotel W Bali - Seminyak Predicting Turnover Intention Through Employee Motivation And Employee Engagement At W Bali - Seminyak Hotel, Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen) Issn: 2407-2648 (Print) Issn: 2407-263x (Online), Doi: 10.31289/Jkbn.V6i2.3711 Available Online [Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Bisman](http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Bisman).
- Perez, J. C., & Cumsille, P. (2012). Adolescents Temperament and Parental Control in The Development of The Adolescent Decision Making in a Chilean Sample. *Journal of Adolescence*, Vol.35, No.3, pp 659-669.
- Pujiastutik, Ratna. 2023. Karakteristik Spritual Leadership Perangkat Desa di Kabupaten Banyumas Berdasar Teori Spiritual Leadership Fry, Jurnal Seminar Nasional dan Call Paper (Sancall 2023) : Research Methods and Organizational Studies, ISBN: 978- 602-70429-1-9
- Purwanto. 2013. Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Putra, K. A. R., & Suana, I. W. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. *Ejurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12).
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, (2021) Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku, Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Ahmad. 2020, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Volume 3, Nomor 2 , September 2020 [Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggio](http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggio).
- Rivai, Veithzal. 2003. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen Dan Timothy A. Judge 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, (2022) Perilaku Organisasi, alih bahasa Erly Suandy, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2022 Perilaku Organisasi, alih bahasa Erly Suandy, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Safrina, Rosmala Dewi, Rahmad Saleh, Yuni Nurmasari, Fatahur Kamal, 2022, Pengaruh Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (Bpkd) Kabupaten Aceh Timur, *Tijarah*, Volume 1 No. 23 Januari 2022, <https://Jurnal.Uisu.Ac.Id/Index.Php/Tjh/Article/Download/5073/3652>
- Sangadji, Etta Mamang Dan Sopiiah, 2013. Perilaku Anggota, Yogyakarta: Andi Offset
- Santosa, Achmad M. 2009. The Indonesian Legal System. *Annals, Aapss*, 622, March
- Sedarmayanti. 2008. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Cv Mandar Maju.
- Sentana, Komang Agus Dharma . Ida Bagus Ketut Surya, 2017, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10, 2017: 5232-5261 Issn : 2302-8912, <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/253168-Pengaruh-Kepuasan-Kerja-Dan-Komitmen-Org-312fe616.Pdf>

- Siagian, T. S. & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1 : 59-70.
- Simamora, H. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, Yogyakarta; STIE YKPN
- Simamora, Henry 2004, *Manajemen sumberdaya manusia*, Edisi Iii, Stie Ykpn, Yogyakarta.
- Sinetar, Marsha 2021. *Spiritual Intelligence, Kecerdasan Spiritual Belajar Dari Anak yang Mempunyai Kesadaran Dini*, Jakarta: Elek Media Komputindo
- Sinungan, Muchdarsyah (2020) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Siswanto Dan Agus Sucipto, 2008 “Teori Dan Perilaku Organisasi”, (Malang: Uin-Malang Press,
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Smithson & Lewis, 2000, Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion Dan self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di Bandar Lampung, *Ijieb: Indonesian Journal Of Islamic Economics And Business* Volume 5, Nomor 2, Desember 2020, 01-09e\_Issn: 2540-9506 P\_Issn: 2540-9514.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu,.
- Stoner 2016, *Management*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, Inc.
- Subudi, Putu Widya Susastra Made. 2016, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Pt. Sinar Nusra Press Utama, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 6, 2016: 3274-3304 Issn : 2302-8912.
- Sugiyardi, Agus. 2019, Analisis Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Analysis Of The Effect Of Spiritual Leadership And Work Motivation On Employee Performance*,
- Sugiyono. 2020. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Suhendi, Hendi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Jurnal Unpand*, 260.
- Sukmana, Sudarsih, & Syaharud, 2016, Analisis Job Insecurity Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo (The Analysis Of Job Insecurity And Compensation To Turnover Intention Through Employee Job Satisfaction Pt. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo), *Jurnal Mahasiswa*,  
<https://Repository.Unej.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/73235/Adhitya%20fajar%20skmana.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y> .
- Supendy, R., Margono, S., Eka, A.T., Surachman. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Sulawesi Tenggara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10, No. 2, Issn : 1693 – 5241.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. 2016. *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa Dan Intervensi*, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta: Gava Media.Hlm.200
- Werther, William B. Dan Davis Keith Dalam (Hasibuan, Malayu S.P. 2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibisoono, 2020 “Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Disertasi
- Winardi, (2022) *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wirajaya, I Gede Agus I Wayan Gede Supartha, 2016, Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Burnout Terhadap Komitmen Organisasional Guru, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.8, 2016: 4779-4806 Issn : 2302-8912,
- Wursanto, I.G. 2013. *Manajemen Kepegawaian*. Cetakan Kesebelas. Kanisius. Yogyakarta.
- Yanuar Chandra Aditia, Ahyar Yuniawan, 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Pt Nindya Karya), Volume 4, Nomor 3, *Diponegoro Journal Of Management*, [Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Db](http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Db)

Hlm.9.

- Yofandi, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. 4(1), 1015–1029.
- Yuliana, Efi Khotim Fadhli, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos Efi Yuliana1 , Khotim Fadhli, Vol. 7 No. 1 Mei 2023, Margin Eco: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis,
- Zaenal Arifin, Wawan Prahiawan Dan Ranthi Pancasasti, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Cemindo Gemilang (Cilegon–Banten), Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis Vol. 1 No. 1.
- Zahrah , Fathia. Hemmy Fauzan, 2022, Modal Spiritual, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia, Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, Vol.17, No.2.
- Zusmawati, Erita Utari, 2021, Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perumda Tirta Khayangan), Jurnal Bina Bangsa Ekonomika Vol. 17, No. 1.