



---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
HOTEL D'EMMERICK SALATIGA**

Oleh

**Ema Bilda Fortuna<sup>1)</sup>, Tritjahjo Danny Soesilo<sup>2)</sup>, Setyorini<sup>3)</sup>**  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Kristen Satya Wacana, Jawa Tengah, Indonesia  
Email: <sup>1</sup>[emabildafortuna@gmail.com](mailto:emabildafortuna@gmail.com), <sup>2</sup>[tritjahjo.danny@uksw.edu](mailto:tritjahjo.danny@uksw.edu),  
<sup>3</sup>[setvorini1975@gmail.com](mailto:setvorini1975@gmail.com)

**Abstrak**

Kinerja karyawan (SDM) dalam perusahaan menjadi salah satu faktor penting tercapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang diberikan karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan spiritual yang dijalankan dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikan pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan di Hotel D'Emmerick Salatiga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan menggunakan sampel total. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linier sederhana karena hanya memiliki satu variabel independen dengan bantuan IBM SPSS Statistics 20. Hasil analisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan Hotel D'Emmerick Salib Putih Salatiga memperoleh hasil Fhitung sebesar 62,821 dengan sig. = 0,000 dan R square 0,594. Oleh karena itu nilai sig. < 0,05 yang artinya kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel D'Emmerick Salib Putih Salatiga sebesar 59,4 % dan sisanya sebesar 40,6 % dipengaruhi dari variabel lain.

**Kata Kunci: Kepemimpinan Spiritual, Kinerja Karyawan, Salatiga**

**PENDAHULUAN**

Persaingan dalam bidang industri semakin meningkat dari waktu ke waktu. Perusahaan industri, dagang, jasa adalah operasi perusahaan yang digolongkan menjadi 3 jenis. Perusahaan jasa sendiri adalah perusahaan yang menawarkan berbagai pelayanan kepada konsumen, namun tidak adanya pergantian kepemilikan. Hal ini senada dengan pernyataan Djaslim Saladin (2002) yang menyatakan bahwa perusahaan jasa merupakan perusahaan yang kegiatannya tidak tewujud dan tidak menyebabkan perpindahan kepemilikan. Setiap perusahaan selalu menginginkan kemajuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan akan sulit didapatkan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja tinggi dan dapat memberikan kontribusi yang

baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya diperusahaan. Moehariono (2012) menyatakan bahwa kinerja yaitu pelaksanaan kebijakan yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi dengan suatu perencanaan strategis suatu perusahaan/organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut Rivai (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah aktivitas dari sebuah organisasi atau perusahaan yang didasarkan pada pertanggungjawaban, efisiensi, dan akuntabilitas manajemen perusahaan pada satu periode.

Selain kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam pencapaian keberhasilan perusahaan, kepemimpinan juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan. Rahmawaty A (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat dalam



kepemimpinan suatu organisasi dan demikian pula sebaliknya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan maksimal. Tidak hanya mengubah perilaku karyawannya saja, seorang pemimpin memiliki tugas untuk dapat membuat karyawannya memiliki nilai-nilai kemanusiaan dengan cara membangun spiritualisme untuk membangkitkan mental dan keyakinan dalam diri karyawan. Oleh karena itu, seorang pemimpin perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan spiritual adalah salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tobroni (2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan cara atau proses yang digunakan pemimpin untuk dapat mempengaruhi, mengilhami, menggerakkan serta membangkitkan melalui kasih sayang, pelayanan, keteladanan. Seorang pemimpin dapat memimpin dirinya atau orang lain dengan nilai-nilai spiritual.

Dalam tautan makna yang sama Jani Y. Rondonuwu, dkk (2017) yang meneliti “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di PT Ciputra Internasional Proyek *City of Blessing* Citraland” menunjukkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana yang melewati uji validitas dan realibilitas diperoleh nilai  $t$  hitung (9.082) lebih besar dari  $t$  tabel (1.678) dan signifikansi  $0.00 < 0.05$  artinya kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian lainnya oleh Agustina N. Kakiay (2017) menunjukkan hasil penelitian dengan Nilai  $R$  square sebesar 0,021 artinya kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 2,1% sedangkan sisanya 97,9 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD Hotel D’Emmerick Salib Putih Salatiga, permasalahan yang sering

terjadi pada kinerja karyawan adalah adanya karyawan yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya dan juga terdapat beberapa karyawan yang tidak berkembang dalam bekerja. Pemilihan dan penentuan Hotel D’emmerick Salib Putih Salatiga sebagai tempat penelitian dengan alasan yaitu karena dekat dengan tempat tinggal sehingga lebih efektif dan efisien dalam hal waktu maupun biaya. Selain itu, karena penulis mengenal beberapa karyawan Hotel D’emmerick Salatiga.

Merujuk pada uraian di atas, maka dalam rangka artikel ini, penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Hotel D’Emmerick Salib Putih Salatiga.

## LANDASAN TEORI

### Kepemimpinan Spiritual

Menurut Louis w. Fry (2003) mengemukakan pendapat tentang kepemimpinan spiritual yaitu pembentukan values, attitude, behavior yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsic motivation sehingga menggapai rasa spiritual survival melalui calling dan membership. Mendukung gagasan yang dikemukakan Fry, Tobroni (2010) berpendapat bahwa kepemimpinan spiritual merupakan puncak gaya kepemimpinan yang didasarkan pada paradigma manusia sebagai makhluk yang emosional, rasional, spiritual. Tobroni (2010) juga menambahkan bahwa kepemimpinan spiritual berhubungan erat dengan etika religius yang dapat membentuk integritas, integralitas, karakter, dan keteladanan. Hal tersebut tidak terkait dengan kedudukan, jabatan, pangkat, kekayaan, keturunan, ataupun kekuatan gaib dimana terkandung dalam istilah “tokoh spiritual” atau “penasihat spiritual”.

Louis W. Fry (2003) mengembangkan kepemimpinan spiritual yang berisi motivasi internal yang menggabungkan cinta sesama manusia, visi dan keyakinan. Teori spiritual di tempat kerja terdiri dari produktivitas dan

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



komitmen. Pandangan Smith's beserta gabungan Horton's continuum of God menyatakan bahwa semua agama mendukung visi dan nilai-nilai utama seperti beramal, jujur, dan rendah hati. Maka teori kepemimpinan spiritual dapat menjelaskan bahwa pemimpin dan bawahan dapat terpuaskan kebutuhan mereka akan daya tahan spiritual. Louis w. fry (2003) membagi indikator kepemimpinan spiritual menjadi tiga yaitu :

- a. Hope/ faith :  
Menjadi sumber untuk keyakinan bahwa visi organisasi/tujuan/misi akan terpenuhi
- b. Vision :  
Dalam memotivasi perubahan, visi memiliki tiga fungsi penting dengan memperjelas arah umum dari perubahan, menyederhanakan keputusan yang lebih rinci, dan membantu dengan cepat dan efisien mengkoordinasikan tindakan orang yang berbeda sehingga tujuan organisasi dapat tercapai
- c. Altruistic Love :  
Pengertian cinta altruistik dapat diwujudkan dalam apresiasi sesama dan kepedulian empati. Cinta altruistik mendefinisikan asumsi, pemahaman, kebenaran yang dibagikan antar pribadi dan ditradisikan kepada pribadi (anggota) baru dalam kelompok.

### Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2014) kinerja (performance) berasal dari akar kata " to perform" yang mempunyai beberapa pengertian yaitu melakukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan, menggambarkannya dengan suara atau alat musik, melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab, melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan, memainkan suatu

aktivitas di sebuah permainan, dan melakukan suatu kegiatan yang diinginkan oleh mesin atau seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap dan mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Menurut Sedarmayanti (2014). Indikator pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu yang meliputi :

1. Prestasi kerja  
Hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas, baik secara kuantitas maupun kualitas kerja
2. Keahlian  
Kemampuan teknis pegawai dan menjalankan tugas yang diberikan. Keahlian ini dapat berupa komunikasi, insentif, kerjasama, dan lain sebagainya.
3. Perilaku  
Sikap atau tingkah laku yang melekat pada diri karyawan dan dibawa dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Pengertian perilaku juga dapat berupa tanggung jawab, kejujuran dan disiplin
4. Kepemimpinan  
Kemampuan manajerial kejujuran dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas

### Kerangka Penelitian



### Gambar 1 Bagan Kerangka Pemikiran Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:



Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan Hotel D'Emmerick Salatiga

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian inferensial dengan jenis penelitian causal comparative yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan sebab akibat. Anzwar (dalam Soesilo, 2018) mengatakan bahwa penelitian Kausal Komparatif merupakan "Ex Post Facto" yang artinya seluruh data yang dikumpulkan setelah semua peristiwa yang diperhatikan terjadi. Kemudian peneliti menguji data dengan kembali menelusuri waktu, mencari penyebab, dan memahami artinya. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan D'Emmerick Salib Salatiga yang berjumlah 45 karyawan. Pemilihan subjek penelitian menggunakan teknik *Total sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *Total sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang jumlahnya sama dengan jumlah populasi. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel, yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Pada penelitian ini variabel independen yaitu kepemimpinan spiritual dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Dalam penelitian ini penulis mengadaptasi angket dari Mukholisoh (2016) yang menggunakan instrument skala *likert* pada variabel kinerja karyawan. Pada kisi-kisi instrumen variabel kinerja karyawan berdasarkan teori Serdamayanti (2015) berjumlah 26 item pernyataan. Sedangkan pada variabel

kepemimpinan spiritual penulis mengadaptasi angket dari Wika Kurniadi (2016) berdasarkan teori Louis w Fry (2003) yang menggunakan skala *likert* yang berjumlah 21 pernyataan. Pada uji coba validitas item dalam instrumen penelitian kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan yang sudah dilakukan pada karyawan di D'Emmerick Salib Putih Salatiga yang berjumlah sebanyak 45 responden. Pada proses pemilihan uji coba item penelitian ini juga dilakukan pada hotel yang sama yang akan diteliti. Ketika melakukan uji coba instrumen dilakukan satu kali dengan sekaligus dua skala sikap yang dikerjakan oleh sebanyak 45 karyawan. Kemudian didapatkan *Corrected item total correlation*  $\geq 0,3$ , kecuali pada item 1 dan 12 pada skala kepemimpinan spiritual sehingga item dinyatakan gugur dan tidak dipakai dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, untuk meneliti reliabilitas peneliti menggunakan formula *Alpha* dari *Cronbach*. Peneliti menggunakan formula ini karena menurut Azwar (2013) data untuk menghitung koefisien reliabilitas *alpha* diperoleh lewat sekali saja penyajian skala pada sekelompok responden. Kemudian didapatkan *alpha Cronbach's*  $\geq 0,700$ , sehingga dengan demikian semua item pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan *reabil*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan teknik regresi linear sederhana karena hanya memiliki satu variabel independen. Sedangkan pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS for Windows Release 20.0

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Dalam pengujian normalitas ini bertujuan untuk dapat mengetahui distribusi data, apakah data tersebut berbentuk distribusi normal atau tidak. Berikut gambaran dari Uji

Normalitas sebaran data Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dapat dengan menggunakan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* yang dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 1

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kepemimpinan	Kinerja
N		45	45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	62,91	90,49
	Std. Deviation	7,465	8,670
	Absolute	,127	,190
Most Extreme Differences	Positive	,073	,109
	Negative	-,127	-,190
Kolmogorov-Smirnov Z		,852	1,276
Asymp. Sig. (2-tailed)		,463	,077

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan diketahui signifikansi sebesar 0,220. Nilai 0.463 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Uji Homogenitas**

Dalam pengujian homogenitas ini bertujuan untuk mengetahui homogenitas

data, apakah data tersebut bersifat homogen atau tidak. Berikut gambaran dari Uji Homogenitas sebaran data Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dapat dengan menggunakan *Uji Test of Homogeneity of Variances* yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2

**Test of Homogeneity of Variances**

Kepemimpinan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,192	8	24	,062

Berdasarkan pada data tabel di atas yang menampilkan uji homogenitas varians sebagai prasyarat untuk dapat menggunakan ANOVA. Hasil pengujian ditemukan bahwa F hitung = 2.314 dengan sig. = 0,062. Oleh karena itu

nilai sig. > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa varians antar data bersifat homogen, dengan demikian prasyarat untuk menggunakan ANOVA terpenuhi

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1455,423	1	1455,423	62,821	,000 <sup>b</sup>
	Residual	996,221	43	23,168		
	Total	2451,644	44			

- a. Dependent Variable: kepemimpinan
- b. Predictors: (Constant), kinerja





Pada tabel bagian uji ANOVA atau F test ini menampilkan hasil pengujian koefisien determinasi. Hasil pengujian tersebut ditemukan Fhitung sebesar 62,821 dengan sig. = 0,000. Oleh karena itu nilai sig. < 0,05 maka

model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan atau dengan kata lain ada pengaruh variabel kepemimpinan spiritual (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 <sup>a</sup>	,594	,584	4,813

a. Predictors: (Constant), kinerja

b. Dependent Variable: kepemimpinan

Berdasarkan tabel model *summary* diatas dapat menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan yaitu R sebesar 0,770. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi R square sebesar 0,594, yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel bebas (kepemimpinan spiritual) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 59,4%.

#### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada 45 responden karyawan Hotel D'emmerick Salib Putih Salatiga yang dianalisis menggunakan SPSS versi 20.0. Pada hipotesis pengaruh antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan Hotel D'emmerick Salib Putih Salatiga memperoleh hasil Fhitung sebesar 62,821 dengan sig. = 0,000. Oleh karena itu nilai sig. < 0,05 artinya kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis model summary didapatkan R sebesar 0,770 dan R square sebesar 0,594, yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel bebas (kepemimpinan spiritual) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 59,4% dan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin diterapkannya gaya kepemimpinan spiritual maka semakin baik kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Jany Y Rondonuwu, dkk (2017) yang meneliti “ Pengaruh Kepemimpinan

Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ciputra Internasional City Of Blessing Citraland “ yang menunjukkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana yang melewati uji validitas dan realibilitas diperoleh nilai t hitung (9.082) lebih besar dari t tabel (1.678) dan signifikansi  $0.00 < 0.05$  artinya kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebesar 63,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan spiritual, dan 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini, kepemimpinan spiritual sangat berpengaruh pada kinerja karyawan Hotel D'Emmerick Salib Putih Salatiga. Hal ini sesuai dengan data yang telah dikumpulkan pada skala kepemimpinan spiritual yang berada pada kategori tinggi. Hal tersebut dikarenakan gaya kepemimpinan spiritual yang telah diterapkan memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan Hotel D'Emmerick Salib Putih Salatiga.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adanya kesejahteraan spiritual yang diberikan. Hal ini didukung dengan teori Fry (2013) pada salah indikator yang mengatakan bahwa pemimpin harus memberikan sebuah cinta altruistik yaitu kepedulian, jujur, melindungi, murah hati. Pemimpin Hotel D'Emmerick Salib Putih Salatiga sudah berusaha memberikan kesejahteraan tersebut dengan menerapkan



gaya kepemimpinan spiritual agar karyawan dapat merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat memberikan kinerjanya dengan maksimal bagi perusahaan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan data yang sudah didapatkan dari hasil analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan bantuan *SPSS for Windows Release 20.0* menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan di Hotel D'Emmerick Salib Putih Salatiga. Hal ini dibuktikan dari skor hasil analisis data dengan harga  $F_{hitung}$  sebesar 62,821 dengan  $sig. = 0,000$  dan  $R\ square$  0,594. Oleh karena itu nilai  $sig. < 0,05$  yang artinya kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel D'Emmerick Salib Putih Salatiga sebesar 59,4 % dan sisanya sebesar 40,6 % dipengaruhi dari variabel lain.

### Saran

#### Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan diharapkan sebagai masukan bagi pimpinan perusahaan agar dapat menerapkan kebijakan mengenai kepemimpinan spiritual untuk meningkatkan kinerja karyawan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Misalnya dengan diadakannya training khusus untuk lebih menanamkan rasa cinta terhadap perusahaan.

#### Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

[1] Agustina N. Kakiay. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Psikologi Gunadarma. Vol 10 No 2. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.ph>

[p/psiko/article/view/1783](https://psiko/article/view/1783). (diakses pada tanggal 15 September 2020)

- [2] Arikunto, Suharsami. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Putra
- [3] Azwar, Saifuddin. 2013. *Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [4] Djaslim, Saladin. 2002. *Manajemen Pemasaran: Analisis, Pelaksanaan, dan Pengendalian, Linda Karya*. Bandung.
- [5] Fry, Louis W. 2003. "Toward a Theory of Spiritual Leadership", *The Leadership Quarterly*. Greenwich : Elsevier. Vol. 14, pp. 693-727. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2330775](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2330775). (diakses pada tanggal 15 September 2020)
- [6] Jani Y. Rondonuwu, dkk. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciputra International Proyek City Of Blessing Citraland*. Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat. Vol 5 No 006. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/18379>. (diakses pada tanggal 15 September 2020)
- [7] Kurniadi Wika. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di LKC DD Ciputat)*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33337/1/WIKA%20KURNIADI%20AHMAD.pdf>. (diakses pada tanggal 16 Maret 2021)
- [8] Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [9] Mukholisoh, Islakhiyatul. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*. Banten: FISIP Untirta Repository (Diakses dari <http://repository.fisip-untirta.ac.id/732/> pada 5 Februari 2021 pukul 15.00 WIB).



- 
- [10] Rahmawaty. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [11] Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [12] Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- [13] Soesilo, T. D. 2018. *Penelitian Inferensial dalam Pendidikan*. Salatiga : Satya Wacana University Press
- [14] Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- [15] Tabroni. 2010. *The Spiritual Leadership*. Jakarta : UMM Press.