

PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI CREDIT UNION SINAR SARON KABUPATEN FLORES TIMUR

The Influence Of Spiritual Leadership And Organizational Culture On The Performance Of Employees In The Credit Union Sinar Saron Cooperative, Flores Timur District

Maria Anastasia Date Tobin^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Rolland E.Fanggidae^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4)}*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

Koresponden : ^{a)} mariaanastasiatobin27@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id, ^{c)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Serikat Credot Sinar Saron Kabupaten Flores Timur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Credit Union Sinar Saron Kabupaten Flores Timur. Sampel yang digunakan sebanyak 33 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan variabel Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Sinar Saron Kabupaten Flores Timur.

Kata kunci: Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan sering disebut sebagai karyawan. Karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting. Karyawan merupakan tenaga kerja bagi suatu organisasi dimana kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tidak jarang, suatu organisasi hanya menganggap bahwa karyawan hanya sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karena karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan dicontohi oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik bagi suatu organisasi (Oemar, 2017: 22).

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniaan kepada spiritual (keilahan). Karena itu kepemimpinan spiritual sering disebut juga kepemimpinan yang berdasar pada etika *religius*. Tobroni (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses kinerja yang dilakukan dan perilaku kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai hal yang utama dalam perilaku kepemimpinannya yang dijadikan budaya dan agama.

Budaya Organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa Budaya Organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma (Wibowo, 2010:17).

Masalah kinerja karyawan yang terjadi di Koperasi Credit Union Sinar Saron Flores Timur adalah pimpinan merasa bahwa kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan di perusahaan tersebut dirasa masih jauh dari target yang ditentukan perusahaan sehingga pimpinan mengambil sikap untuk menambah jam operasional kerja yang dijadikan sebagai upaya untuk mencapai target perusahaan, serta pelanggaran kehadiran ditempat kerja yang dilakukan beberapa karyawan dengan datang terlambat dengan berbagai alasan, belum lagi sikap kooperatif yang tidak baik diantara karyawan dalam bekerja sama sebagai tim (Prabasari dan Netra 2013).

Selanjutnya untuk masalah Kepemimpinan Spiritual yang terjadi diantara pimpinan dan karyawan pada Koperasi Credit Union Sinar Saron Flores Timur adalah dimana sikap dan perilaku antara pimpinan dan karyawan belum sesuai dengan nilai-nilai spiritualitas. Spiritualitas di tempat kerja sebagai pemahaman diri individu sebagai makhluk spritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya, mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya, serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dalam komunitas tempat individu bekerja. Spritualitas di tempat kerja erat hubungannya dengan kondisi psikologis individu para pekerja (Ashmos dan Duchon 2000).

Credit union merupakan salah satu Lembaga Keuangan Mikro non-Bank yang tidak mencari keuntungan (non-for-profit), kehadirannya bertujuan untuk melayani para anggota yang berada dalam satu ikatan pemersatu (*common-bond*) seperti tempat tinggal, profesi, tempat kerja.

Tujuan utama *credit union* adalah melayani para anggota sehingga permasalahan dan kebutuhan keuangan mereka dapat teratasi. *Credit union* sinar saron merupakan lembaga pemberdayaan terpercaya di Flores Timur-NTT. Didirikan pada tanggal 7 juli 2006 yang kantor pusatnya berlokasi di jalan Sanjuan, Sarotari, Kota Larantuka Kabupaten Flores Timur. Nama Sinar Saron mengandung pesan, kehadiran Credit Union sebagai 'TERANG' dari timur di tengah kelesuan gerakan koperasi di Flores Timur. Melalui CrediT Union terkandung harapan untuk menjadi alat dalam menghantar untuk merencanakan dan meraih hidup yang sejahtera. Sebagaimana gambaran kitab suci tentang kandungan susu dan madu di lembah 'SARON'.

STUDI PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Robbins (2008) suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut criteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut (Mangu negara 2013:67) kinerja merupakan hasil prestasi kerja atau hasil kerja (output) bagi kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga kinerja merupakan implementasi dari rencana karyawan yang telah dibuat untuk melaksanakan kegiatan dalam mengelola sumber daya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dengan standar kualitas maupun kuantitas yang sudah ditetapkan. Rivai dan Sagala (2011), menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam organisasi. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara keseluruhan yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun secara kualitas sesuai dengan standard yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual merupakan sebuah kepemimpinan yang Membawa Dimensi keduniawian kepada spiritual (keilahian) dan lebih banyak menomor satukan nilai spiritualitas dalam kegiatan kepemimpinan. Karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religius yaitu kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan mendekatkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan proses, budaya dan perilaku kepemimpinan (Tobroni, 2005). Makna kepemimpinan spiritual

diartikan sebagai penggabungan poin-poin penting dalam diri manusia yang mencakup sikap dan perilaku agar termotivasi secara intrinsik. Terdapat dua hal yang mendasar dalam teori kepemimpinan spiritual: (1) Adanya kepentingan dan tuntutan zaman pada suatu lembaga organisasi dan, (2) Lembaga organisasi sebagai sumber wadah pembelajaran pertahanan spiritual untuk mendorong dan memotivasi anggota kelompok secara alami dengan dasar visi, cinta altruistik dan keyakinan/harapan (Fry, 2011). Hubungan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Rahmawaty (2016) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin mempunyai tanggungjawab menciptakan kondisi-kondisi merangsang anggota agar dapat mencapai tujuan yang diteruskan. Gaya kepemimpinan spiritual menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok dalam upaya memotivasi diri sendiri atau orang lain. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dengan pengarahan individu pada tujuan organisasi. Dengan kata lain kepemimpinan spiritual kepemimpinan yang memimpin dengan hati berdasarkan etika religious maupun membentuk karakter integritas dan eksternal semata dalam meningkatkan kinerja.

Budaya Organisasi

Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya (Wibowo, 2010:16). Budaya Organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa Budaya Organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma (Wibowo, 2010:17). Hubungan Organisasi dengan Kinerja Karyawan Karyawan secara konstan dikelilingi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi membentuk latar belakang yang berkaitan dengan lingkungan, kondisi kerja, sikap, perilaku, serta persepsi karyawan pada organisasi tempat mereka bekerja. *Behavior* atau perilaku merupakan bagian dari budaya yang berkaitan dengan kinerja sebab dengan berperilaku seseorang akan dapat memperoleh yang ia kehendaki dan yang ia harapkan (Prihayanto, 2012:42). Pada organisasi yang memiliki budaya yang kuat, pegawai cenderung mengikuti arah yang ditentukan.

Keberadaan budaya di dalam suatu organisasi atau disebut dengan Budaya Organisasi tidak bisa dilihat oleh mata tapi bisa dirasakan. Budaya Organisasi itu bisa dirasakan

keberadaannya melalui perilaku anggota atau cara-cara berpikir, merasa, menanggapi dan menuntut para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan dalam organisasi lainnya. Oleh karena itu, Budaya Organisasi akan berpengaruh juga terhadap efektif tidaknya suatu organisasi (Siswanto dan Sucipto, 2008:141).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Peneliti memilih metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif karena penelitian ini akan mau melihat pengaruh antar dua variabel Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 33 responden dari Karyawan Koperasi Credit Union Sinar Saron Kabupaten Flores Timur. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda yang dimana untuk mengukur seberapa besar hubungan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan teknik pengolahan data menggunakan SPSS. Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat maka dilakukan perhitungan Koefisien Determinasi sedangkan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f.

ANALISIS PENELITIAN

Hasil Penelitian

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	7.326	3.722		1.968	.058
KEPEMIMPINAN SPIRITUAL (X1)	.368	.118	.493	3.108	.004
BUDAYA ORGANISASI (X2)	.212	.093	.363	2.289	.029

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan Tabel 1. maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,326 + 0,368 X1 + 0,212 X2$$

Tabel 2.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.326	3.722		1.968	.058
	KEPEMIMPINAN SPIRITUAL (X1)	.368	.118	.493	3.108	.004
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	.212	.093	.363	2.289	.029

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data Primer, 2022 (Diolah)

Tabel 3.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.764	2	112.382	25.785	.000 ^b
	Residual	130.752	30	4.358		
	Total	355.515	32			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X2), KEPEMIMPINAN SPIRITUAL (X1)

Pembahasan

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kepemimpinan spiritual di Koperasi Credit Union Sinar Saron, dengan nilai capainnya berada pada tingkatan yang tinggi. Dengan demikian diketahui karyawan memandang vision adalah arah atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam jangka panjang, dimana seorang pimpinan mempunyai harapan atau sebuah keyakinan yang digunakan untuk menyakini setiap individu dalam proses mencapai tujuan, visi dan misi sebuah organisasi yang dipimpin sebagai pengambilan sikap atau perhatian untuk diberikan kepada karyawan, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan dianggap penting dan bermakna untuk masyarakat dan anggota organisasi merasa di hargai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual pada Koperasi Kredit Union Sinar Saron Kabupaten Flores Timur telah dijalankan dengan baik oleh pemimpin. Dengan diterapkannya nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja oleh pemimpin, dapat menciptakan sebuah lingkungan yang berbasis spiritual di tempat kerja (*spiritual at work*). Spiritual di tempat kerja merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi karena dengan adanya spiritualitas di tempat kerja berarti para pemimpin mengakui bahwa para pekerja adalah makhluk spiritual, dimana bahwa mereka memiliki kehidupan batin yang perlu untuk dipenuhi sehingga mereka dapat mencapai sebuah tujuan untuk

memuaskan batin mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa para karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka tanpa perlu mengkhawatirkan bahwa adanya pertentangan dengan apa yang mereka percayai.

Tobroni (2015) mengemukakan bahwa Kepemimpinan Spiritual yaitu kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi, dan mendekatkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan proses, budaya dan perilaku kepemimpinan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kepemimpinan spritual yang dilaksanakan di Koperasi Credit Union Sinar Saron berlangsung sangat baik sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Tanuwijaya (2015) Pengaruh spiritual leadership terhadap kinerja karyawan pada PT.sari pawitapratama Kab.Greseik

Temuan penelitian ini sangat penting bagi seorang pemimpin dan semua karyawan Koperasi Credit Union Sinar Saron, dimana gaya kepemimpinan spiritual menjadi cerminan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok dalam upaya memotivasi diri sendiri atau orang lain. Pemimpin koperasi Credit Union Sinar Saron harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dengan pengarahan individu pada tujuan organisasi atau dengan kata lain kepemimpinan spritual, kepemimpinan yang memimpin dengan hati berdasarkan etika religious dalam organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan dan menjalin hubungan baik antara pemimpin dan karyawan pada Koperasi Credit Union Sinar Saron.

Hasil analisis deskriptif pada variable Budaya Organisasi pada Koperasi Credit Union sinar saron, dengan nilai capaian berada pada tingkatan yang sangat tinggi. Dengan demikian diketahui bahwa budaya organsasi di koperasi Credit union sangat baik karena para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, Orientasi Tim dimana kegiatan –kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu, demikian juga pada orientasi hasil sejauh mana manajemen lebih berfokus pada hasil ketimbang pada teknik yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam Koperasi Kredit Union Sinar Saron Kabupaten Flores Timur sangat tinggi.

Wibowo (2010) mendefinisikan bahwa Budaya Organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma. Berdasarkan hasil uji hipotesis Budaya Organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang dilaksanakan di koperasi Credit Union sangat baik sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang dimaksudkan disini yakni perusahaan memberikan fasilitas dalam membantu penyelesaian pekerjaan secara optimal, karyawan juga diminta pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan.

Dengan hasil riset ini, maka salah satu pilihan alternatif kebijakan yang dapat ditempuh oleh pihak manajemen Koperasi Credit Union Sinar Saron terhadap kesuksesan kinerja organisasi Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2016) yang menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keberadaan budaya organisasi di dalam koperasi credit union sinar saron tidak bias dilihat oleh mata tetapi bisa dirasakan, dimana budaya organisasi bisa dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota maupun pimpinannya melalui cara berpikir, menanggapi dan menuntut para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan dalam Koperasi Credit Union sinar Saron lainnya dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan Hasil uji F Kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi yang dilaksanakan di koperasi credit union sinar saron sangat baik sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Violita (2018) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya yang menyatakan bahwa gaya Kepemimpinan Spiritual secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat oleh analisis determinasi mampu menyelesaikan juga memperkuat hasil uji hipotesis bahwa kemampuan variabel kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi variabel kinerja relative kuat. Namun pengaruh tersebut tidak mutlak dilihat dari besaran nilai koefisien determinasi, artinya masih terdapat faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Credit Union Sinar Saron. Secara teoritis faktor-faktor dimaksud, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja, faktor internal lingkungan organisasi dan faktor eksternal

lingkungan organisasi yang dikemukakan oleh Wirawan (2009:7). Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh faktor-faktor dimaksud.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor pada variabel spiritual *leadership*, Budaya Organisasi dan kinerja karyawan mempunyai kategori penilaian sangat tinggi
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Credit Union Sinar Saron Kabupaten Flores Timur.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Credit Union Sinar Saron Kabupaten Flores Timur.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Credit Union Sinar Saron Kabupaten Flores Timur yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan kemampuan variable Kepemimpinan Spritual dan Budaya Organisasi mempengaruhi variable kinerja karyawan relative kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Wika Kurniadi. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spritual, Dan Efikasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada LKC DD Ciputat. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hodayatullah
- Andini, Alfath. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BMT Tumang. skripsi. jurusan Ekonomi Islam. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga.
- Ashmos, D.P., dan Dunchon. D. (2000). "spirituality at work a conceptualization and measure" *journal of Management Inquiry* Vol.9 No.2 pp. 133-45.
- Bangun, wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Erlangga
- Bawono, Anton (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga : STAIN salatiga press.
- Fauziah, Lia. 2013. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang." *Jurnal*. Semarang Jawa Tengah: Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro.

- Flippo, E.B., 1984. *Manajemen Personalia*. Erlangga: Surabaya.
- Fry, Louis W. 2003. "Toward a Theory of Spiritual Leadership." *The leadership*
- Gomes, Faustino. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S P. 2005. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi." Bumi Aksara, Jakarta 288.
- Juni, Donni. 2004. "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dalam Pengelolaan Geprek Sa'i Jombang." Donni juni.
- Kasmir. (2016), "Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lina, Dewi.2014. "AnalisisPengaruhKepemimpinan Dan BudayaOrganisasiTerhadap Kinerja PegawaiDenganSistemReward SebagaiVariabel Moderating pada Biro Universitas Muhammadiyah Sumatera.JurnalRiset dan AkuntansiBisnis.Vol 14.No 01.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2001), *ManajemenSumberDayaManusiaPerusahaan*, Bandung: RemajaRosdakarya.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2014), *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika.
- Oemar, Diyan.2017. *pengembangan Sumber Daya Manusia*,Skripsi thesis,UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Prawirosentono, Suyadi. 2017. "Manajemen Sumberdaya Manusia; Kinerja & Motivasi Karyawan.
- Puspitasari, Lila (2019). Analysis of Students Creative Thinking in Solving Arithmetic Problems international electronic journal of matematic education. quarterly 14(6): 693–727.
- Rahmawaty, Anita. 2016. "Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Pati." *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Kudus* 9(2): 276–303.
- Rivai,veithzal dan Sagala, Jauvani, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai,veithzal dan Sagala, Jauvani, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Rajawali Press
- Robbins, S. P. 2006. *Organizational Behavior*. Sixteenth Edition. Global Edition. Terjemahan B. Molan. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba empat.
- Robbins, S. P. 2008.*perilaku organisasi*, jilid 1 dan 11, alihBahasa :Hadyanapujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2006. "Perilaku Organisasi, Alih Bahasa: Benyamin Molan." Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P. 2008. "PerilakuOrganisasiOrganizational Behavior". Jakarta: SalembaEmpat.

- Roestam, A.W., 2003. Pelatihan Aplikasi Ergonomic Untuk Produktivitas. Jakarta: Ilmu Kedokteran Komunitas. FKUI.
- Ronal, Tanuwijaya (2015) pengaruh spiritual leadership dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SARI PAWITA PRATAMA. Surabaya. Prodi Manajemen. UNIVERSITAS KRISTEN PETRA.
- Saputra. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Turnover Intention melalui kepuasan Kerja Karyawan pada PT Avila Prima Intra Makmur Banyuwani. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Sari, Floriana. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Galeri Ciumbuleuit Hotel Dan Apartemen Bandung". Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Pasundan Bandung.
- Siswanto, dan Agus Sucipto. (2008). Teori dan Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integrative. Malang: UIN Malang Press. hal. 141
- Siswanto, dan Agus Sucipto. (2008). Teori dan perilaku organisasi. Malang: UIN Malang Press. hal. 143
- Soeprapto, Sri. 1989. Metode Lakusebagai Cara Untuk Memperoleh Pengetahuan. Fakultas Filsafat UGM: Bentang.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Suma'mur P.K., 1989, Ergonomi Untuk Produktivitas Kerja, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Syarif, Thayib, Budiman Christiananta Siti Sulasmi. (2014). "Pengaruh Spiritual Leadership, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Dan Prestasi Kerja Social Worker Organisasi Sosial Di Surabaya."
- Tobroni, 2015. "Spiritual Leadership: A Solution of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia." British Journal of Education 3(11): 40–53.
- Tobroni. 2005. "Perilaku Kepemimpinan Spiritual Dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan Dan Pembelajaran.
- Violita, Devi. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel 88 Embong Malang Di Surabaya.
- Vira Yuli Anggraini, 2020. "Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM Bimu) Kota Bandar Lampung. Skripsi. Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Wicaksono, Yohan Mandala. 2014. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pusat Koperasi Unit Desa Provinsi Jawa Timur)". Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Wirawan. (2009), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yeni wulandari (2017) Management kepemimpinan dan supervisi pendidikan. UNIVERSITAS PGRI Palembang.
- Yulk Gary, 2005. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta.