

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PEMEMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA KANTOR CABANG KUPANG.

The Influence of Organizational Culture and Spiritual Leadership on the Performance of State Savings Bank Employees (BTN) Kupang Branch Office

Arifan Hanas^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Yosefina K. I. D. D. Dhae^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

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

Koresponden : ^{a)} arhyhanas5621@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staff.undana.ac.id

^{c)} yosefina.dhae@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan budaya organisasi, kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Spiritual secara parsial dan simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kupang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di Bank Tabungan Negara kantor cabang Kupang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah probability sampling, dengan rumus Slovin diperoleh 44 Responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan model regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif capaian variabel budaya organisasi, kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan berada pada kriteria sangat tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel budaya organisasi dan kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kupang.

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

PENDAHULUAN

Saat ini Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting di setiap kegiatan perusahaan, dikarenakan suatu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya bergantung pada kinerja karyawan . Peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi merupakan tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan visinya. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan diperlukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan mampu bersaing sehingga mereka dapat memberikan hasil yang optimal dalam menjalankan tanggung jawabnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kestabilan organisasi dan upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi itu sendiri. Untuk mencapai tujuannya, suatu

organisasi mutlak bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk mencapai hasil. Kinerja karyawan diharapkan menjadi salah satu dimensi yang memungkinkan Angka juga digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kemampuan bertahan hidup karyawan, melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Definisi mengenai kinerja telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Rogers (dalam Mahmudi, 2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja, atau pencapaian kerja, karena hasil kerja menghubungkan tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, pasti akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan. Jika kinerja karyawan suatu organisasi baik, kinerja organisasi juga akan meningkat, yang akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan faktor-faktor penting seperti mengoptimalkan waktu kerja, disiplin dan kejujuran serta salah satunya budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan.

Budaya organisasi atau budaya perusahaan merupakan nilai, norma, keyakinan, yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi (Sutrisno, 2015). Nilai adalah apa yang diyakini orang ketika mereka berperilaku dalam suatu organisasi. Norma merupakan peraturan tidak tertulis yang mengatur perilaku seseorang. Dalam pengertian ini ditegaskan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan aspek subjektif dari pemahaman seseorang terhadap apa yang terjadi dalam organisasi. Ebert dan Griffin (2015) mendefinisikan kepemimpinan yaitu proses dan perilaku yang digunakan seseorang untuk memotivikasi, menginspirasi dan mempengaruhi perilaku orang lain. Banyak bentuk kepemimpinan yang berhubungan dengan terciptanya kinerja karyawan yang baik, salah satunya adalah kepemimpinan spiritual. Menurut Fry dan Nisiewicz (2013) kepemimpinan spiritual merupakan penggabungan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain sedemikian rupa secara instrinsik sehingga mereka memiliki rasa pertahanan spiritual melalui panggilan tugas dan keanggotaan, dalam tulisan tersebut, Fry juga membedakan antara spiritualitas dengan agama. Menurutnya, spiritualitas lebih luas dibandingkan dengan agama, namun agama dengan spiritualitas dapat dijumpai melalui cinta yang altruistik. Kepemimpinan spiritual yang diterapkan dalam sebuah Perusahaan. Dengan adanya kepemimpinan spiritual dalam organisasi, karyawan akan termotivasi untuk memiliki jiwa sosial yang tinggi terhadap karyawan, atasan, maupun pelanggan. Sehingga akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Agar terus terdorong untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam kinerjanya karyawan harus memiliki efikasi diri yang tinggi. Efikasi diri adalah sebagai keyakinan individu bahwa ia dapat menguasai kondisi yang tidak menyenangkan dan memperoleh hasil yang positif ketika menghadapi tugas yang sulit sekali pun.

Untuk menjadi bank yang terbaik, kinerja karyawan perlu diperhatikan agar stabilitas kinerja perusahaan terjaga dan dapat terus ditingkatkan. Menurut informasi yang diperoleh pada tanggal 5 Februari 2024 dikirimkan via E-Mail Oleh Bapak Abdul Aziz Pramadin sebagai General Support Staff terkait data penilaian kinerja karyawan Bank BTN KC kupang menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja karyawan dan penilaian sasaran kerja. Di dalam kantor Bank BTN KC kupang kualitas karyawan diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh bank. Kualitas karyawan dapat diukur dengan penilaian perilaku

kerja karyawan yang meliputi aspek pelayanan pelanggan, dorongan berprestasi, integritas dan kerjasama. Dari hasil penilaian masing-masing aspek tersebut nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu :

Tabel 1.

Skor Penilaian Kinerja Karyawan Bank BTN KC kupang

Predikat	Skor penilaian
Istimewa	(451 – 500)
Sangat baik	(381 – 450)
Baik	(301 – 380)
Cukup	(201 – 300)
kurang	(100 – 200)

Sumber : Bank BTN KC Kupang

Dan dari skor penilaian di atas dapat menunjukkan Hasil penilaian karyawan Bank BTN KC kupang, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.

Data Penilaian Kinerja Karyawan Bank BTN KC kupang Periode Bulan
Juli-Desember 2023

BULAN	RATA RATA PENILAIAN KINEJRA	KETERANGAN
Juli	367 poin	Baik
Agustus	369 poin	Baik
September	375 poin	Baik
Oktober	377 poin	Baik
November	379 poin	Baik
Desember	373 poin	Baik

Sumber : Bank BTN KC Kupang

Dari data Tabel 1. dapat diketahui bahwa poin penilaian hasil kinerja mereka belum diatas standar yang ditetapkan Bank BTN KC kupang, yaitu minimal sebesar 381 poin atau dengan predikat sangat baik. Selain itu pada bulan Juli sampai dengan November, poin hasil kerjanya cenderung meningkat, namun pada bulan Desember mengalami penurunan. Dalam kuantitas kerjanya, karyawan diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian target karyawan tersebut dapat dinilai dari hasil penilaian sasaran kerja. Dari hasil wawancara Bersama sekretaris Bank BTN KC kupang pada tanggal 16 februari 2024, Hasil penilaian kuantitas karyawan pada tahun 2023 rata – rata mencapai target 85,06 % dalam menginput data nasabah dari nilai target yang ditentukan, yaitu 100 %. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan belum bisa mencapai target yang telah direncanakan sebelumnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Bernardin dan Russell (1993) yang menyatakan bahwa “kinerja adalah catatan pencapaian yang dicapai dalam fungsi atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu.” Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Bowin dan Harvey (1996) yang menyatakan bahwa “Kinerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan tugas yang diberikan kepada seorang karyawan atau manajer

dan hasil yang dicapai sehubungan dengan fungsi atau aktivitas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu."

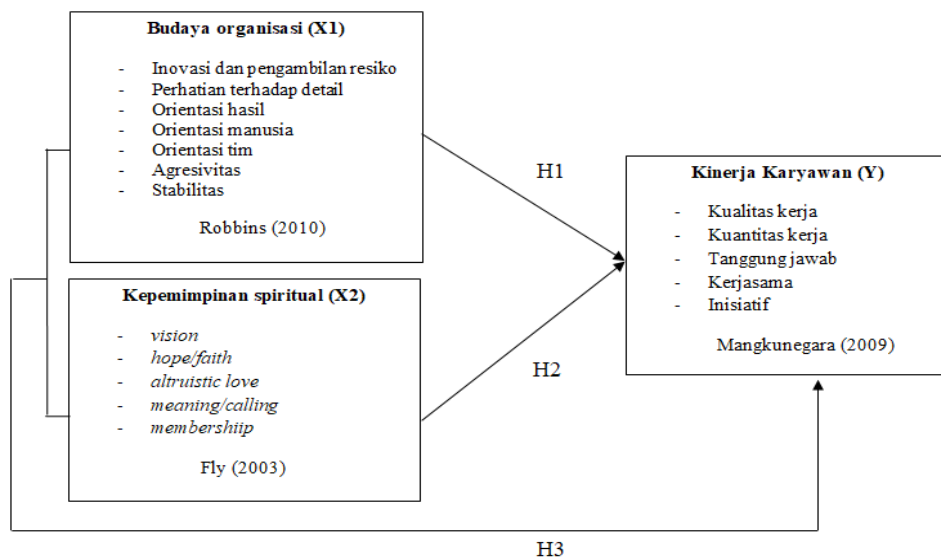
Budaya Organisasi

Menurut Reynecke dalam Liliweri, (2014) menjelaskan bahwa budaya sebagai deposit, pengetahuan, kepercayaan, nilai, sikap, makna, peranan, relasi tertentu, dan pemikiran yang diakui oleh suatu kelompok manusia yang kemudian diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Budaya yang kuat harus memiliki norma-norma kinerja yang tinggi. Perilaku yang bisa diterima dan diperkuat harus mendukung kinerja yang tinggi. Selain itu budaya yang kuat juga mengembangkan komitmen para anggota organisasi ketika mereka menerima nilai-nilai tersebut.

Kepemimpinan Spiritual

Menurut Kusman dan Rifma (2002) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi orang-orang yang tergabung dalam organisasi agar mereka dengan semangat dan kesadaran tinggi mau berbuat dan menyumbangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk melaksanakan aktivitas demi tercapainya tujuan organisasi.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Kupang.
- H2 : Diduga kepemimpinan spiritual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Kupang
- H3 : Diduga budaya organisasi dan kepemimpinan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Kupang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan budaya organisasi, kepemimpinan spiritual, dan kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruhnya secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kupang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank BTN Cabang Kupang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling, dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah responden, yang menghasilkan 44 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam analisis data, digunakan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan capaian masing-masing variabel, serta analisis statistik inferensial dengan model regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kepemimpinan spiritual tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Linear Berganda

Tabel 3.
Hasil Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.743	6.111		2.576	.017
	budaya organisasi	.389	.141	.602	2.767	.011
	kepemimpinan spiritual	.106	.173	.133	.612	.547

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Hasil analisis pada Tabel 4. di atas maka diperoleh formula sebagai berikut;

$$Y = 15,743 + 0,389 X1 + 0,106 X2$$

Maka dari format di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh maka nilai konstanta adalah 15.743 artinya jika nilai dari Budaya organisasi (X1) dan kepemimpinannya spiritual sama dengan 0 (nol) maka nilai kinerja Bank BTN KC Kupang sebesar 15,743.
2. Koefisien regresi (b1) variabel Budaya organisasi (X1) sebesar 0,389 artinya jika nilai Budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,389 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi (b1) variabel kepemimpinan spiritual (X2) sebesar 0,106 artinya jika kepemimpinan spiritual mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,106 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Uji t (Uji Parsial)

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan tabel 1 disimpulkan bahwa t hitung (2,767) > t tabel (2,018) dan signifikansi (0,011) < α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang.
2. Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan tabel 1 disimpulkan bahwa t hitung (0,612) < t tabel (2,018) dan signifikansi (0,547) > α (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Kupang.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.
Hasil Pengujian F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.827	2	58.414	11.406	<,001 ^b
	Residual	117.788	23	5.121		
	Total	234.615	25			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan spiritual, budaya organisasi

Sumber : Data Primer, 2024.(diolah)

Karena F hitung (11,406) > t tabel (3,230) dan signifikansi (0,001) < α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan Spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank BTN KC Kupang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.454	2.263

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan spiritual, budaya organisasi

Sumber : Hasil pengolahan Data Primer, 2024.

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square adalah sebesar 0,454 berarti nilai koefisien determinasi adalah 45,4%, artinya variabel bebas mampu menjelaskan variance variabel terikatnya sebesar 49,8%, selebihnya, yaitu sebesar $(100-49,8) = 50,2\%$ dijelaskan oleh factor selain variabel bebas yang dipergunakan dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai koefisien determinasi diatas adalah sebesar 0.498, atau lebih mendekati 0

(nol) maka dapat disimpulkan kemampuan variabel independen (Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Spiritual) dalam menerangkan variabel kinerja Karyawan pada Bank BTN KC Kupang relatif lemah.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di peroleh bukti bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang. Pengaruh positif dan signifikan disini berarti semakin intensif dan baik budaya organisasi karyawan Bank BTN KC Kupang akan semakin meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan semakin terampil dalam menyelesaikan setiap tugas yang diemban. Serta hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iksan (2020) Kiswoyo, dkk (2020), Tobin (2023), yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Buhler. Selain itu budaya yang kuat juga mengembangkan komitmen para anggota organisasi ketika mereka menerima nilai-nilai tersebut. Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti dapat mengatakan bahwa Budaya organisasi yang tinggi dan maksimal dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di peroleh bukti bahwa variabel kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang. Artinya Tidak adanya Pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN KC Kupang. Hal ini memungkinkan nilai-nilai yang ditetapkan pada Bank BTN KC Kupang tidak mendorong pada kinerja karyawan. Tetapi tidak sejalan dengan penelitian dari Saputri (2021), Kiswoyo, dkk (2020) & Tobin (2023) Yang menyatakan bahwa kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dampak kepemimpinan spiritual menciptakan rasa pengertian/komunitas bagi pemimpin dan pengikutnya dengan menciptakan nilai-nilai strategis kesejahteraan, penguatan tim, peningkatan level individu dan peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil uji f budaya organisasi dan Kepemimpinan spritual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti budaya organisasi dan Kepemimpinan spritual yang dilaksanakan di Bank BTN KC Kupang sangat baik sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Tobin (2023) dengan hasil Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang. Namun pengaruh tersebut tidak mutlak dilihat dari besaran nilai koefisien determinasi, artinya masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan Bank BTN KC Kupang. Secara teoritis faktor-faktor dimaksud yaitu Personal Factors, Leadership Factor, Team Factors, System Factor, dan Contextual Situati.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan rata-rata skor capaian variabel Budaya Organisasi, kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kupang berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Secara parsial Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Secara parsial Kepemimpinan Spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Spiritual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Spritual dalam memeengaruhi variabel kinerja karyawan relatif kuat.

Saran

Bagi pihak manajemen Bank BTN KC Kupang agar dapat mempertahankan serta meningkatkan budaya organisasi, spiritual leadership yang ada di perusahaan dan kinerja karyawan sehingga tetap berada pada kriteria tinggi, dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang bisa dikembangkan lagi oleh Bank BTN KC Kupang. Bagi penelitian Selanjutnya diharapkan peneliti lebih lanjut dengan menambahkan faktor-faktor lain penyebab Budaya organisasi dan Spiritual Leadership yang mana ikut memeengaruhi Kinerja Karyawan pada Bank BTN KC Kupang antara lain *Personal Factors, Leadership Factor, Team Factors, System Factor, dan Contextual Situationa*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksan.L (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah DKI Jakarta*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Fry, L.W., & Nisiewicz, M. (2013). *Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership*. Stanford: Stanford University Press
- Griffin (1999) W. Ricky dan Ebert J. Ronald, Business. New Jersey: *Prentice Hall International Inc*
- Harvey, D. and Bowin, R.B., (1996), *Human Resource Management An Experiential Approach*. Bakersfiled: *Prentice Hall International, Inc*
- Kiswoyo, K., Sugiharti, S., & Febiola, E. M. (2020). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Permata Sanimardani)*. In Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper STIE.
- Kusman, Y., & Rifma. (2002). *Kepemimpinan Pendidikan*. Padang: UNP
- Liliweri, Alo. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara

Mangkunegara

Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.

Saputri. W. (2021). *Pengaruh Spiritual Leadership terhadap kinerja karyawan bank Syariah Indonesia di kota kupang Kupang*. Kupang: Skripsi Universitas Nusa Cendana

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh. Jakarta : kencana pranada media group.

Tobin, M. A. D., Nursiani, N. P., Fanggidae, R. E., & Timuneno, T. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Credit Union Sinar Saron Kabupaten Flores Timur*. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(3), 579-589.