

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHP* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA BANK SYARIAH INDONESIA
(BSI) KC KEDATON BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Sekar Septiana Sari
NPM : 1751020196**



Jurusan : Perbankan Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445H/2024**

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHP* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA BANK SYARIAH INDONESIA
(BSI) KC KEDATON BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Mendapatkan Gelar S1 dalam Ilmu
Ekonomi dan Bisnis Islam



Pembimbing I : A. Zuliansyah, M.M

Pembimbing 2 : Gustika Nurmalia, M.Ek

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445H/2024**

ABSTRAK

Salah satu lembaga keuangan Islam di Indonesia adalah Bank Syariah Indonesia (BSI) yang telah diresmikan pada tanggal 01 Februari 2021. PT Bank Syariah Indonesia Tbk merupakan bank hasil penggabungan antara PT Bank Syariah Mandiri (BSM), PT Bank BNI Syariah (BNIS), dan PT Bank BRI Syariah Tbk (BRIS). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh dari beberapa elemen yaitu *spiritual leadership*, kinerja karyawan dan motivasi kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Kedaton Bandar Lampung.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*, populasi yang digunakan sebanyak 31 orang, menggunakan tehnik sensus sampling, data dikumpulkan dengan cara pengisian kuisioner dan diukur dengan skala likert dengan nilai 5 (sangat setuju) sampai 1 (sangat tidak setuju). Alat analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui program SmartPLS 4. dilakukan 2 uji yaitu pengukuran model (*outer model*) dan struktur model (*inner model*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai T statistik 2.111 dan nilai *p-value* sebesar 0,035, variabel *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan perolehan hasil T statistik sebesar 15,232 dan nilai *p-value* sebesar,000, variabel *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi kerja hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil T statistik sebesar 23,271 dan nilai *p-value* sebesar 0,000.

Kata kunci : *spiritual leadership*, kinerja karyawan, motivasi kerja

ABSTRACT

One of the Islamic financial institutions in Indonesia is Bank Syariah Indonesia (BSI) which was inaugurated on February 1 2021. PT Bank Syariah Indonesia Tbk is a bank resulting from the merger between PT Bank Syariah Mandiri (BSM), PT Bank BNI Syariah (BNIS), and PT Bank BRI Syariah Tbk (BRIS). This research aims to analyze and test the influence of several elements, namely spiritual leadership, employee performance and work motivation at Bank Syariah Indonesia KC Kedaton Bandar Lampung.

This research is quantitative research with an explanatory research approach. The population used was 31 people, using census sampling techniques, data was collected by filling in a questionnaire and measured using a Likert scale with a value of 5 (strongly agree) to 1 (strongly disagree). Data analysis tools. The method used is Structural Equation Modeling (SEM) through the SmartPLS 4 program. Two tests were carried out, namely model measurement (outer model) and model structure (inner model).

The research results show that the work motivation variable has a significant positive influence on employee performance variables with a statistical T value of 2.111 and a p-value of 0.035, the spiritual leadership variable has a significant positive influence on employee performance variables with a statistical T-value of 15.232 and a p-value of 15.232. 0.000, the spiritual leadership variable has a significant positive influence on the work motivation variable, this is proven by the T statistical result of 23.271 and a p-value of 0.000.

Keywords: *spiritual leadership, employee performance, work motivation.*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sekar Septiana Sari
NPM : 1751020196
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KC KEDATON BANDAR LAMPUNG ”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Maret 2024

Penulis,



Sekar Septiana Sari
1751020196



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. Hl. Endro Suratmin Sukarame Telp. (0721) 703289 Bandar Lampung

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul : Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Kedaton Bandar Lampung

Nama : Sekar Septiana Sari

NPM : 1751020196

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunagasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UTN Raden Intan Lampung.

Pembimbing 1

A. Zuliansyah, M.M
NIP.198302222009121003

Pembimbing 2

Gustika Nurmalia, M.Ek
NIP.198908072023212056

Ketua Jurusan

Any Eliza, S.E., M.Ak., Akt.
NIP.198308152006012009



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. Hi. Endro Suratmin Sukarame Telp. (0721) 703289 Bandar Lampung

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KC KEDATON BANDAR LAMPUNG”** disusun oleh, Sekar Septiana Sari, NPM 1751020196, Program Studi Perbankan Syariah, telah di ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan pada Hari, Jum’at 07 Juni 2024.

Tim Penguji

Ketua : Nurlaili, M.A

(.....
Nurlaili)

Sekretaris : Erlin Kurniati, M.M

(.....
Erlin Kurniati)

Penguji I : Suhendar, M.S.Ak.,Akt

(.....
Suhendar)

Penguji II : A Zuliansyah, M.M

(.....
A Zuliansyah)



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Agus Supriyanto, S.E., M.M., Akt., C.A.

0709262008011000

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dai (kebijakan) yang dikerjakanya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya”

(Q.S. Al-Baqarah :286)



PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirohim,

Alhamdulillah Puji Syukur Kepada Allah SWT, yang telah memberikan nikmat sehat, dan Bahagia sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini, dengan penuh perjuangan dan dukungan serta motivasi dari orang-orang tercinta, tidak ada hal yang lebih membahagiakan dalam proses penulisan ini kecuali terletak pada halaman persembahan, skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Cinta pertamaku Bapak Saiman, superhero serta panutanku yang telah bekerja keras mencurahkan segala tenaga, pikiran, uang, waktu, demi terwujudnya masa depanku yang lebih baik, masa depan yang cerah, serta membanggakan keluarga, pahlawan yang kini tidak lagi bisa ku tatap wajahnya, tak bisa lagi kudengar suaranya, tak bisa lagi kucium tangannya, seseorang yang sangat amat ingin melihat anak perempuan pertama nya memakai Toga, mendapat gelar sarjana.
2. Ibundaku tercinta Jamilah, Surgaku tempat pulang Wanita yang begitu luar biasa memberikan segala cinta dan kasih sayang, seseorang yang sangat ingin melihat anaknya Bahagia, dukungan serta motivasi darinyalah penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
3. Adikku terkasih Mayang Oktaviana dan Mawar Septiani Mutia yang selalu memberikan support dalam proses penulisan skripsi ini.
4. Diriku Sendiri Sekar Septiana Sari yang telah membangkitkan Kembali semangat perjuangan guna menyelesaikan Pendidikan mendapatkan gelar Sarjana, anak perempuan pertama yang semoga kelak dapat menjadi seseorang yang bermanfaat bagi Keluarga, Bangsa dan Negara.
5. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeru Raden Intan Lampung tempatku menimba ilmu.

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Karang Anyar pada tanggal 18 September 1999 diberikan nama Sekar Septiana Sari seorang putri pertama dari pasangan Saiman dan Jamilah, memiliki dua orang adik perempuan bernama Mayang Oktaviana dan Mawar Septiani Mutia.

Memulai Pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Air Rupik dan lulus pada tahun 2011, melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Al-Huda yang selesai pada tahun 2014, kemudian melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Al-Huda dengan jurusan Farmasi yang selesai pada tahun 2017, penulis kemudian menempuh perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada jurusan Perbankan Syariah tahun 2017.



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur bagi Allah swt, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta melimpahkan taufiq-Nya dalam bentuk Kesehatan, kekuatan, dan ketabahan, sehingga penulis serta dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Syariah Indonesia KC Kedaton Bandar Lampung”**.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabatnya, para tabi'in dan pengikutnya sampai akhir zaman. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan serta sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Wan Jamaluddin, M,Ag., Ph.D Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Ibu Any Eliza, S.E., M.Ak., Akt. Selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah.
4. Bapak A. Zuliansyah Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Gustika Nurmalia Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung khususnya Program Perbankan Syariah, atas ilmu dan didikan yang telah diberikan.
7. Bapak dan Ibu Karyawan Bank Syariah Indonesia yang telah memberikan sanggahan terhadap keperluan penelitian ini.

8. Bapak Saiman dan Ibu Jamilah ayah dan ibu tercinta yang memberikan dukungan material maupun non material, doa serta motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Mayang Oktaviana dan Mawar Septiani Mutia adikku terkasih yang menemani berjalannya penulisan skripsi ini.
10. Teman seperjuangan Perbankan Syariah 2017 khususnya Perbankan kelas E yang selalu bersama dalam proses belajar, berjuang bersama menghadapi proses perkuliahan, UTS dan UAS hingga proses penulisan skripsi ini.
11. Sahabatku Eriska Arnela, Rahma Mutiara Dewi, Siti Havivah yang telah memberikan motivasi serta tempat berbagi keluh kesah dan informasi.
12. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu dalam terselesaikannya skripsi ini.

Tiada balasan yang dapat penulis berikan selain doa dan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya, semoga Allah SWT menerima amal baik dan memberikan balasan yang setimpal atas segala jerih payahnya dan semoga kita semua dalam perlindungan-Nya. Amin. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Peneliti berharap dengan tulisan sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Amin Ya Rab

Bandar Lampung, Desember 2023

Sekar Septiana Sari
1751020196

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan judul	1
B. Latar Belakang.....	4
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	15
D. Rumusan Masalah.....	15
E. Tujuan Penelitian.....	15
F. Manfaat Penelitian	16
G. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	17
H. Sistematika Pembahasan.....	26
BAB II LANDASAN TEORI.....	29
A. Kajian Teori	29
B. Hubungan Antar Variabel.....	51
C. Kerangka Pemikiran Teoritis	52
D. Hipotesis Penelitian	53
BAB III METODE PENELITIAN.....	57
A. Jenis Penelitian	57
B. Lokasi Penelitian	57
C. Populasi dan Sampel.....	58
D. Teknik Pengambilan Sampel	58
E. Sumber dan Jenis Data.....	59
F. Teknik Pengumpulan Data.....	59
G. Skala Pengukuran	60
H. Definisi Oprasional Variabel.....	61

I. Analisis Data.....	64
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL.....	69
A. Hasil Penelitian.....	69
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	69
2. Gambaran Umum Responden	70
3. Hasil Uji Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	75
4. Hasil Uji Model Structural (<i>Inner Model</i>).....	80
B. Pembahasan	83
BAB V PENUTUP.....	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran	87
DAFTAR RUJUKAN	89
LAMPIRAN.....	95



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Catatan Absensi Karyawan BSI KC. Kedaton Bandar Lampung 2021.....	8
Tabel 1.2 Catatan Absensi Karyawan BSI KC.Kedaton Bandar Lampung 2022.....	9
Tabel 1.3 Pencapaian Target.....	10
Tabel 1.4 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.3 Nilai Skala Likert.....	60
Tabel 3.4 Definisi Oprasional dan Indikator Variabel.....	63
Tabel 3.5 Ringkasan Evaluasi <i>Outer Model</i>	66
Tabel 3.6 Ringkasan Evaluasi <i>Inner Model</i>	67
Tabel 4.1 Data Responden.....	71
Tabel 4.2 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.3 Responden Menurut Usia.....	72
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	72
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Item <i>Spiritual Leadership</i> (X).....	73
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item Kinerja Karyawan (Y).....	74
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item Motivasi Kerja (Z).....	75
Tabel 4.8 Uji <i>Validitas Konvergen</i>	77
Tabel 4.9 Uji <i>Validitas Diskriminasi</i>	78
Tabel 4.10 Uji <i>Reliabilitas</i>	79
Tabel 4.11 Hasil <i>R-Square</i>	80
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Path Coefficient</i>	82
Tabel 4.13 Hasil Uji Mediasi.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	53
Gambar 4.1 <i>Structural Model</i> (PLS Algoritma).....	76



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Balasan Riset	97
Lampiran 2 Koesioner Penelitian	98
Lampiran 3 Perhitungan <i>Outer Model</i>	113
Lampiran 4 Perhitungan <i>Inner Model</i>	114
Lampiran 5 Turnitin	118



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum melangkah lebih jauh juga sebagai bentuk langkah pertama dalam memahami penelitian ini, maka peneliti selaku penulis merasa sangat diperlukan adanya penjelasan lebih terperinci mengenai arti dan maksud yang terdapat dalam penelitian ini khususnya terhadap beberapa kata dari kalimat yang menjadi judul pada penelitian ini. Langkah ini diambil agar tidak terjadi atau meminimalisir kesalahan dalam memaknai sesuatu pada penelitian ini. Serta agar penelitian ini tidak menjadi luas. Berdasarkan penegasan judul ini nantinya peneliti mengharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman dan kekeliruan terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan.

Adapun judul skripsi yang dimaksud adalah **“Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Kedaton Bandar Lampung.”** Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap judul penelitian ini, maka perlu kiranya dijelaskan beberapa arti kata atau istilah, antara lain:

1. Pengaruh

Pengaruh dapat diartikan sebagai daya yang muncul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membangun watak, keyakinan, atau perbuatan seseorang.¹

2. *Spiritual Leadership*

Spiritual Leadership atau yang kita kenal dengan istilah kepemimpinan *spiritual*

adalah cara atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar dapat bekerjasama dan lebih produktif

¹ KBBI Online “Pengaruh,” n.d. <https://kbbi.web.id/pengaruh>.

untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.² Sedangkan menurut Dr. Tobroni dalam wijayanti yang dimaksud dengan *spiritual leadership* adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahian. Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani hambanya-Nya dengan sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan.³

Berdasarkan uraian tersebut diatas, yang dimaksud dengan *Spiritual Leadership* adalah gaya kepemimpinan yang digunakan untuk membentuk karakter bawahan yang lebih baik dengan melakukan pendekatan yang etis dan menunjukkan sikap keteladanan yang dapat dilihat dan dicontoh serta diimplementasikan oleh bawahannya. Dengan tujuan memperkuat rasa kebersamaan antar atasan dan bawahan juga untuk meningkatkan produktifitas kerja bawahan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dimaknai sebagai bentuk hasil kerja yang tercapai secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) dengan penuh tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.⁴ Sengakan pendapat lain dikemukakan oleh Simamora yang mengatakan bahwa kinerja dapat dimaknai sebagai sebuah ungkapan kemampuan yang dilandaskan oleh pengetahuan, sikap, keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu.⁵

² Hasibuan, "The Role Of Working Motivation As Mediation Variable Of Leadership and Spiritual Intelligence Influence Towards Employees Performance" 2 (2019): 19.

³ Wijayanti, R., "Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating," *Journal Of Bisnis* 8 (2016): 67-89.

⁴ Sulaksono Hari, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, n.d.).

⁵ Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: YKPN, 2004).

Berdasarkan kesimpulan dari pemaparan di atas yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil capaian yang diusahakan oleh karyawan BSI KC Kedaton dalam mencapai tujuan organisasi seoptimal mungkin dengan menggunakan seluruh potensi diri untuk mencapainya.

4. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu kondisi yang memberikan dorongan serta menggerakkan seseorang dari dalam dirinya pribadi atau dorongan dari luar dirinya, yang mendorong seseorang secara pribadi untuk dapat mengoptimalkan berbagai macam keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mengoptimalkan hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan.⁶ Pendapat ini didukung oleh pendapat Hasibuan yang mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung pribadi manusia dalam berperilaku, agar memiliki kemauan yang tinggi dalam bekerja dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal.⁷

Berdasarkan uraian di atas tersebut, maka motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kedaton dalam mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan demi mencapai hasil kerja yang optimal. Sehingga pada akhirnya tujuan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan melebihi ekspektasi yang diinginkan.

5. Bank Syariah Indonesia

Bank Syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum islam yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama

⁶ dewi kartika, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, Jurnal Ilmu Manajemen Dan Ekonomi," *Nganjuk, Universitas Kadiri* 2, no. 1 (2019): 104.

⁷ Hasibuan, S. P. Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Revisi III (Jakarta: : Bumi Aksara, 2011), 141.

Indonesia seperti prinsip keadilan dan keseimbangan („*adl wa tawazun*), kemaslahatan (*maslahah*), universalisme (*alamiyah*), serta tidak mengandung *gharar*, *maysir*, *riba*, *zalim*, dan obyek yang *harom*. Salah satu lembaga keuangan Islam di Indonesia adalah Bank Syariah Indonesia (BSI) yang telah diresmikan pada tanggal 01 Febuari 2021. PT Bank Syariah Indonesia Tbk merupakan bank hasil penggabungan antara PT Bank Syariah Mandiri (BSM), PT Bank BNI Syariah (BNIS), dan PT Bank BRI Syariah Tbk (BRIS). Penelitian ini akan dilakukan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Kedaton Bandar Lampung. Berlokasi di Jl. Teuku Umar No. 81A-B, Kedaton, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung.

Berdasarkan penjelasan istilah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa maksud dari judul penelitian ini adalah kajian penelitian yang membahas mengenai adanya pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan bank dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Bank Syariah Indonesia KC Kedaton kota Bandar Lampung.

B. Latar Belakang

Perbankan mempunyai peran penting dalam menggerakkan perekonomian suatu negara, dan menjadi salah satu pilar utama perekonomian nasional yang eksistensinya dimulai pada tahun 1992 dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia.⁸ Tujuan perbankan nasional dalam pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1992 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan.

⁸ Suhendar Suhendar et al., “Analysis of the Impact of Islamic Corporate Governance and Bank Reputation on Islamic Bank Performance in Indonesia,” in *Proceedings of the International Conference on Sustainability in Technological, Environmental, Law, Management, Social and Economic Matters, ICOSTELM 2022, 4-5 November 2022, Bandar Lampung, Indonesia* (Proceedings of the International Conference on Sustainability in Technological, Environmental, Law, Management, Social and Economic Matters, ICOSTELM 2022, 4-5 November 2022, Bandar Lampung, Indonesia, Bandar Lampung, Indonesia: EAI, 2023), <https://doi.org/10.4108/eai.4-11-2022.2328784>.

Undang-undang ini mengalami perubahan yang memberikan peluang lebih besar bagi berkembangnya perbankan Syariah di Indonesia.⁹

Perbankan Indonesia bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional ke arah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak. Pembangunan nasional merupakan upaya pembangunan berkesinambungan dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Oleh sebab itu, perbankan Indonesia dikenal juga sebagai agen pembangunan (*Agent of Development*) dan berfungsi pula sebagai katalisator *position* dalam mengakumulasi modal untuk pembangunan, juga menopang pertumbuhan ekonomi nasional yang diterjemahkan sebagai fungsi perantara keuangan.

Dimasa-masa krisis moneter yang melanda dunia dan mengguncang berbagai negara besar seperti Amerika Serikat yang juga rimbas hingga melanda negara-negara di Eropa. Namun disisi lain ekonomi Indonesia khususnya perbankan syariah dinilai cukup tangguh dalam menahan terjangan badai krisis yang melanda dunia. Hal ini dibuktikan dengan kekuatan perbankan syariah dalam menahan dampak krisis ekonomi global pada tahun 1998. Pada saat itu hampir seluruh perbankan konvensional yang mengalami kebangkrutan hanya Bank Muamalat yang berbasis bank syariah yang relatif cukup kuat menahan krisis global.

Belajar dari pengalaman masa lalu kini banyak bank berbasis syariah yang tumbuh dan berkembang di Indonesia. Salah satunya adalah Bank Syariah Indonesia (BSI) yang merupakan lembaga keuangan yang sedang berkembang di Indonesia, dikatakan berkembang dikarenakan memiliki beberapa cabang di seluruh Indonesia. Bank Syariah Indonesia merupakan penggabungan ketiga bank Syariah yang memiliki peranan

⁹ Muhammad Rio, A Zuliansyah, and Femei Purnamasari, "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPRS BANDAR LAMPUNG," *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 1, no. 01 (January 21, 2020): 17–30, <https://doi.org/10.24042/revenue.v1i01.5684>.

penting atau menjadi fasilitator dalam pembangunan ekonomi nasional, BSI merupakan penggabungan dari BRI Syariah, Bank Syariah Mandiri dan BNI Syariah. Dengan maraknya lembaga keuangan syariah yang berkembang maka Bank Syariah Indonesia dituntut harus mampu bersaing dengan Lembaga keuangan syariah lainnya.

Bank Syariah Indonesia (BSI) memiliki berbagai macam penghargaan diantaranya *The Best Sharia Bank in The Service Excellence, Golden Trophy* untuk *Best Overall Performance, Rank 1* untuk *Security Personel, Rank 1* untuk *Customer Service* dan *Rank 2* untuk *Overall Walk in Channel*.

Dengan memperoleh penghargaan tersebut loyalitas yang jadi kunci utama dalam memenangkan persaingan dalam layanan jasa perbankan. Serta pada masa milenial ini Bank Syariah Indonesia (BSI) saat ini telah memiliki cabang digital yang memiliki target yaitu memberikan pengalaman yang luar biasa kepada nasabah sehingga dapat menjadi nasabah yang loyal kepada Bank Syariah Indonesia. Meningkatnya kepuasan serta loyalitas nasabah tidaklah jauh dengan fungsi serta peran yang sangat berarti dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan bersama organisasi pasti memerlukan berbagai langkah strategis dalam pelaksanaan yang dimulai pada fungsi internal yang mana diantaranya yang menjadi perhatian adalah peran tenaga kerja atau karyawan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Sumber daya manusia ialah aset penting untuk perusahaan sebab mereka dapat jadi penggerak utama dalam tiap aktivitas yang dicoba perusahaan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut di masa yang akan datang. Salah satu strategi yang mungkin dapat digunakan dalam dunia bisnis untuk meningkatkan kualitas karyawan adalah dengan memberikan motivasi yang lebih besar kepada karyawan dalam bekerja, meningkatkan tingkat kompetensinya, dan memberikan kompensasi atas pekerjaannya. Dalam kinerjanya di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Kedaton Bandar Lampung telah menerapkan sistem kerja yang bagus dimana karyawannya terus mengikuti pelatihan disetiap tahunnya

untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karyawan sangat disiplin karena menerapkan absen digital yang membuat para karyawan tidak melebihi waktu jam kerja. Jadi dengan diadakan pelatihan-pelatihan tersebut diharapkan bisa meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Dalam pelatihan diterapkan mulai dari staff yang paling bawah hingga staff yang paling atas. Setelah mengikuti pelatihan nanti akan dimasukkan sebagai kriteria penilaian seberapa sering para karyawan yang mengikuti pelatihan akan dilihat melalui sistem yang menjadikan motivasi karyawan untuk mengikuti tes maupun pelatihan yang diselenggarakan oleh bank.

Kinerja karyawan merupakan permasalahan tersendiri yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dari waktu ke waktu baik terkait kualitas dan kuantitas perusahaan. Jadi ada sumber daya manusia dengan kualifikasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan dari perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Hal ini diperkuat oleh pandangan yang dilontarkan oleh Robbins yang mengatakan bahwa dampak dari kinerja karyawan adalah organisasi atau perusahaan akan berkembang pesat, dengan demikian dapat kita maknai bahwa kinerja karyawan merupakan faktor yang *esensial* bagi perusahaan.¹⁰

Sasaran yang sudah dicapai karyawan ialah hasil kerja baik kuantitas ataupun kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam periode waktu buat melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) juga tidak terlepas dari pengaruh pemimpin, dikarenakan pemimpin bisa membuat beberapa program kerja yang dibuat dapat diterima serta untuk memotivasi karyawan untuk mendukung serta melaksanakan keputusan yang telah dibuat. Seorang pegawai memiliki disiplin

¹⁰ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Perilaku Organisasi, 2006).

dan kinerja yang tinggi tidak lepas dari peran pemimpin perusahaan yang menanamkan nilai-nilai spiritual.¹¹

Untuk mengukur kinerja karyawan pada perusahaan menurut Bangun setidaknya dapat kita perhatikan dari beberapa indikator, diantaranya adalah indikator kuantitas atau jumlah dan kehadiran ditempat kerja.¹² Di bawah ini merupakan data kehadiran karyawan yang terdapat pada Bank Syariah Indonesia Kc. Kedaton Kota Bandar Lampung terkait dengan indikator kinerja

Tabel 1.1
Catatan Absensi Karyawan BSI KC. Kedaton Kota Bandar Lampung 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Efektifitas Bekerja (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi
			Sakit Tanpa Ket. Dokter	Alpha (Hari)	Jumlah (Hari)	
Januari	31	23	3	2	5	3,71%
Februari	31	20	2	2	4	2,58%
Maret	31	21	4	1	5	3,39%
April	31	22	2	3	5	3,55%
Mei	31	23	3	2	5	3,71%
Juni	31	20	4	3	7	4,52%
Juli	31	23	3	2	5	3,71%
Agustus	31	22	1	2	3	2,13%
September	31	21	2	2	4	2,71%
Oktober	31	23	1	2	3	2,23%
November	31	21	4	2	6	4,06%
Desember	31	22	2	2	4	2,84%
RATA-RATA						3,26%

Sumber: PT. BSI KC. Kedaton Kota Bandar Lampung 2021

¹¹ Rismawati Harsuko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*, (Malang: UB Press, 2016).

¹² Bangun,S., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jogja: Jendela Ilmu, 2012).

Tabel 1.2
Catatan Absensi Karyawan BSI KC. Kedaton Kota Bandar
Lampung 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Efektifitas Bekerja (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi
			Sakit Tanpa Ket. Dokter	Alpha (Hari)	Jumlah (Hari)	
Januari	31	23	2	2	4	2,97%
Februari	31	20	3	0	3	1,94%
Maret	31	21	3	1	4	2,71%
April	31	22	2	2	4	2,84%
Mei	31	23	3	0	3	2,23%
Juni	31	20	4	2	6	3,87%
Juli	31	23	2	1	3	2,23%
Agustus	31	22	1	1	2	1,42%
September	31	21	1	2	3	2,03%
Oktober	31	23	1	2	3	2,23%
November	31	21	2	5	7	4,74%
Desember	31	22	1	2	3	2,13%
RATA-RATA						2,61%

Sumber: PT. BSI KC. Kedaton Kota Bandar Lampung 2022

Rumus :

Tingkat Absensi z

$$\frac{\text{Jumlah Absensi (Hari)}}{\text{Jumlah Karyawan}} \times \text{Jumlah Hari Kerja} \times 100\%$$

Keterangan:

Jumlah Absensi : Sakit Tanpa Keterangan Dokter + Alpha

Jumlah Efektif Bekerja : Jumlah Hari dalam sebulan – Hari Libur dalam sebulan

Berdasarkan tabel catatan absensi di atas, dari perhitungan tingkat absensi karyawan tahun 2021 dengan rata-rata sebesar 3,26 % dan tahun 2022 rata-rata sebesar 2,61%. Hal ini berarti tingkat absensi karyawan pada tahun 2022 lebih baik tingkat ketidakhadiran karyawan dibandingkan dengan tahun 2021. Hal ini mengindikasikan bahwa dapat dilihat kinerja perusahaan Bank Syariah Indonesia Kc. Bandar Lampung Kedaton dalam indikator absensi atau kehadiran mengalami peningkatan yang baik dari tahun 2021 sampai 2022.

Tabel 1.3 Pencapaian Target

Nama	Per 31 Mei 2021		Per 31 Mei 2022	
	Target	Hasil	Target	Hasil
Bank	29 M	≥29 M	29 M	≥29M
AOM	3,8 M	≥3,5 M	4 M	≥4 M
AO	9,6 M	≥9 M	10 M	≥10 M
Pawning	3,5 M	±3 M	5 M	±5M

Sumber : PT.BSI KC. Kedaton Kota Bandar Lampung 2022

Dari tabel 1.3 di atas, bahwa pencapaian target bank per 31 mei 2021 mencapai sebesar 100%, dan per 31-mei 2022 mencapai sebesar 100%. Selanjutnya, pencapaian target AOM (*Account Officer Mikro*), per 31 mei 2021 mencapai 105%, dan per 31 mei 2022 mencapai sebesar 112%. Selanjutnya target pencapaian AO (*Account Officer*), per 31 mei 2021 mencapai sebesar 104%, dan per 31 mei 2022 mencapai sebesar 109%. Hal ini dapat diartikan bahwa kuantitas jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau target dari tahun ke tahun mengalami kenaikan yang signifikan. Untuk pencapaian target pawning atau yang lebih sering dikenal produknya yaitu cicil emas dan gadai emas cenderung tidak menentu pada setiap bulan nya, target tercapai namun ada juga target yang tidak tercapai. Alasan dari tidak tercapainya target dalam hal ini karena belum pahamnya masyarakat tentang produk antam dan cicil emas, harga emas yang cenderung naik pada setiap tahunnya sedangkan pendapatan masyarakat yang stabil atau tidak ikut naik. Dalam permasalahan ini Bank Syariah

Indonesia Menyusun strategi agar tercapainya target yaitu dengan focus target nasabah pada pegawai (PNS/ASN, BUMN terpilih, RS terpilih, swasta terpilih, dan pensiunan), Memperluas *channel* pemasaran *consumer* melalui platform digital, *developer*, maupun pihak ketiga, mempercepat proses bisnis dan meningkatkan *customer solution*.

Hasil kinerja karyawan juga dapat dibuktikan dengan adanya penghargaan yang diterima oleh perusahaan maupun karyawan, antara lain: penghargaan yang diterima perusahaan pada ajang infobank digital brand Awards tahun 2019 kategori pembiayaan KPR. Penghargaan yang diterima karyawan pada ajang BRIS Lampung Awards tahun 2019 kategori *The Best Branch Operation Supervisor* dan *The Best Employee Of Non Micro Business Team*. Penghargaan yang diterima karyawan terkait dengan Program Insentif Tenaga Pemasar. Hal ini yang menjadi alasan menarik bagi peneliti untuk dapat menelaah lebih jauh terkait kinerja yang ditunjukkan oleh Bank BSI Kc. Kedaton Kota Bandar Lampung, bagaimana solusi yang manajemen siapkan dalam meraih capaian kinerja yang senantiasa meningkat meski melalui masa pandemi covid-19. Serta peneliti juga ingin mengetahui langkah apa saja yang dilakukan manajemen terhadap upaya mempertahankan kinerja karyawannya selama ini di masa yang akan datang.

Selain kinerja kepemimpinan juga merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya bagi perusahaan untuk menentukan tingkat keberhasilan capaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dimana dengan faktor kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan pula, akan tetapi begitupun sebaliknya. Pada dasarnya sikap kepemimpinan yang baik itu dilandaskan dari dorongan dalam diri masing-masing individu.

Menurut Narsa et al karakteristik kepemimpinan yang dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan merupakan panggilan atau kualitas diri, yang mana hubungannya timbal balik dengan pengikut memberikan pengaruh, dengan tujuan dapat

mengikuti visi penilaian dan memberikan arah dalam tindakan dan sikap.¹³

Seorang pemimpin harus memiliki kepekaan terhadap inspirasi teladan, menetapkan arah kerja kelompok, dan penerimaan diri atas orang lain. Jadi seorang pemimpin harus melakukan hal yang benar (*Leader to the right thing*) sesuai dengan visi, sehingga terjadi transformasi dan transaksional bersama untuk melancarkan pencapaian tujuan bersama perusahaan. Sedangkan esensi-esensi atau model-model dalam suatu kepemimpinan adalah amanat dari manusia itu sendiri kepada manusia lainnya, bukan dorongan dari diri sendiri terhadap tuhan. Menyangkut model kepemimpinan yang masih beranggapan dirinya bukan amanat dari Tuhan untuk manusia dan dari manusia untuk manusia itu sendiri. Inilah yang disebut dengan nilai *religiusitas*. Sedangkan dalam pandangan Islam ada empat indikator pemimpin yaitu; *sidiq, amanah, fathah* dan *tablig*, adalah ciri pemimpin yang baik. Seorang yang memiliki empat indikator tersebut dalam dirinya maka dapat dipastikan ia memiliki jiwa kepemimpinan yang sangat baik. Tingkatan spiritual dari seorang pemimpin dapat diukur dengan empat indikator tersebut. *Spiritual leadership* juga merupakan suatu karakteristik kepemimpinan yang harus dimiliki oleh masing-masing individu. Tujuannya adalah untuk memperkuat pondasi organisasi yang berbasis syariah atau tepatnya untuk menjalankan syarat-syarat syariah dengan baik dan benar.

Spiritual leadership menurut Fry sebagai kombinasi nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan secara instrinsik untuk memotivasi satu sama lain sehingga mereka memiliki perasaan akan daya tahan *spiritual* melalui *calling* (panggilan) dan membership (keanggotaan).¹⁴ Seorang pimpinan dikatakan baik jika bisa memimpin diri sendiri dan orang lain dengan

¹³ Narsa I Made and , Agus Widodo and Sigit Kurnianto, “Mengungkap Kesiapan UMKM Dalam Implementasi Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (Psak-Etap) Untuk Meningkatkan Akses Modal Perbankan,” *Majalah Ekonomi*, n.d.

¹⁴ Fry, L. W, “Toward a Theory of Spiritual Leadership” 14, no. 6 (2003): 693–727.

berpedoman pada nilai-nilai agama yang diyakininya. Dengan adanya penerapan *Spiritual Leadership* dalam suatu perusahaan bisa memberikan motivasi pada sumber daya manusia untuk mencapai visi dan misi yang berdasarkan nilai-nilai *spiritual* serta bisa meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Selain *spiritual leadership* dan motivasi kerja terdapat beberapa faktor penting yang mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perseorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.¹⁵ Capaian target kinerja pegawai yang baik juga dapat menjadi cerminan dari kepemimpinan yang baik juga. Dimana dengan menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat juga perlunya kehadiran sosok pemimpin yang tepat pula. Ada banyak penelitian yang mengangkat variabel kepemimpinan yang memberikan pengaruh dan dampak terhadap kinerja karyawan. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Dheny Usep, Anita yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan *spiritual* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁶ Hasil senada juga didapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Udin yang

¹⁵ Affandi, *Pemanfaatan Urine Sapi Yang Difermentasi Sebagai Nutrisi Tanaman* (Andi Offset, 2008).

¹⁶ Usep Dheny, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual Leadership Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Surabaya)," *UIN Syarif Hidayatulloh*, 2016, 68.

mendapatkan hasil serupa bahwa kepemimpinan *spiritual* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁷

Adapun berbagai penelitian terdahulu yang mengangkat permasalahan mengenai variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya menurut Dheny bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁸ Penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Amaliyah dan Fahrullah didapatkan hasil yang senada dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁹ Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahyuniati didapatkan hasil temuan yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang *afektif* tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang lebih *afektif* diikuti dengan motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi kerja berperan sebagai mediasi penuh terhadap kinerja karyawan.²⁰

Dari berbagai pernyataan di atas, dapat dilihat bahwa ada beberapa penelitian yang mengangkat tentang *spiritual leadership*, motivasi kerja dan kinerja karyawan terdapat gap penelitian. Pada penelitian yang akan dilaksanakan ini yang menjadi objek dalam penelitian adalah Bank Syariah Indonesia KC Kedaton Bandar Lampung, sedangkan yang dimaksud dengan *spiritual leadership* dalam penelitian ini digambarkan apakah pimpinan perusahaan bisa memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam melaksanakan *Job description* masing-masing. Serta meneliti lebih dalam lagi terkait apakah motivasi kerja bisa memediasi *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan.

¹⁷ Udin, U., "Spiritual Leadership and Employee Performance," *International Journal of Business Management and Economic*, 2019, 54–61.

¹⁸ Dheny, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual Leadership Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Surabaya)."

¹⁹ Amaliyah Fahrullah A., "Islamic Leadership, Work Motivation and Employee Performance of Bank Jatim Syariah Surabaya" 2, no. 2 (n.d.): 1–6.

²⁰ Wahyunita, "Peran Spiritual Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perbankan Syariah," *Journal Economic and Saince* 4, no. 2 (n.d.): 23–31.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Bank Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Kedaton Bandar Lampung.”**

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak meluas dan menjadi bias maka peneliti membatasi masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Adapun Batasan yang dimaksud adalah Motivasi kinerja pegawai sebagai variabel mediasi, *spiritual leadership* sebagai variabel bebas serta Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Kedaton Bandar Lampung ?
2. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Kedaton Bandar Lampung?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Kedaton Bandar Lampung?
4. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Kedaton Bandar Lampung yang dimediasi oleh motivasi kerja ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Kedaton Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Kedaton Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Kedaton Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Kedaton Bandar Lampung yang dimediasi oleh motivasi kerja

F. Manfaat Penelitian

Pada dasarnya setiap penelitian yang dilaksanakan, tentunya akan melahirkan sesuatu yang dihasilkan yang kemudian sangat diharapkan untuk dapat menjadi sesuatu hal yang bermanfaat baik bagi penulis sendiri maupun bagi para pembaca dan pihak lainnya. Adapun yang menjadi signifikansi atau manfaat dari penelitian ini yang dapat diambil adalah:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan bagi mahasiswa/i yang ada di kampus UIN Raden Intan Lampung terutama pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang ingin melakukan penelitian yang terkait atau memiliki kaitan yang sama tentang pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kinerja karyawan dan motivasi menjadi variabel mediasi yang dilakukan pada Bank Syariah Indonesia KC Kedaton Kota Bandar Lampung.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Penulis

Hasil dari sebuah penelitian ini tentunya dapat menambah pengetahuan serta wawasan yang makin luas mengenai apa dan bagaimana pengaruh *spiritual*

leadership terhadap kinerja karyawan bank dan motivasi menjadi variabel mediasi pada Bank Syariah Indonesia KC Kedaton Kota Bandar Lampung.

b. Bagi Akademisi

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan, informasi dan juga dapat dijadikan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang memiliki keterkaitan yang sama.

c. Bagi Pembaca

Diharapkan bagi pembaca yang membaca tulisan ini, dapat mengetahui dan memiliki gambaran jelas mengenai pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan bank dan motivasi menjadi variabel mediasi pada Bank Syariah Indonesia KC di Bandar Lampung.

G. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan adalah salah satu cara yang peneliti lakukan untuk mencari perbandingan ataupun perbedaan dengan tujuan untuk menemukan pemikiran-pemikiran baru yang dapat menunjang penelitian selanjutnya. Adapun penelitian terdahulu yang penulis gunakan dalam acuan penelitian ini adalah:

Tabel 1.4

Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Indah Kusuma Wardhani	Pengaruh <i>spiritual leadership</i> terhadap kinerja karyawan	Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, pertama membuktikan

			analisis lajur (<i>path analysis</i>)	bahwa variabel <i>spiritual leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Musfiq	Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Islami dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT). Musfiq. 2020.	Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis lajur (<i>path analysis</i>)	Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Motivasi kerja islami berpengaruh secara positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja islami. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh

				positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Elman	Pengaruh <i>Spiritual Leadership</i> terhadap Performa Pegawai Bank Syariah Mandiri Kebon Sirih Jakarta Pusat. Elman. 2020.	pendekatan kuantitatif menggunakan analisis lajur (<i>path analysis</i>)	Hasil dari penelitian ini adalah variabel <i>spiritual leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank.
4	Anita	Model Kepemimpinan <i>Spiritual</i> dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. Anita. 2016.	Jenis penelitian menggunakan <i>survey</i> dengan penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel secara langsung dari populasi. Data diolah menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>) dengan bantuan software IBM SPSS Amos,	hasil dari penelitian ini adalah variabel kepemimpinan <i>spiritual</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

			16.0.	
5	Dhenny	Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTN Batam (2016)	Metode penelitian ini dilakukan dengan pendekatan <i>survey</i> dengan sampel sebanyak 50 responden	Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan kepemimpinan secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Sunarji	Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah	Jenis penelitian ini menggunakan Kuantitatif dengan populasi sebanyak 21 responden	Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan Islam dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Arianto	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada PT. Gada Rajawali Dunia	Jenis Penelitian ini menggunakan Metode penelitian Kuantitatif	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif

				signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8	Usep	<i>Analysis of Spirituality Effect on Workplace and Work Motivation on Employee Performance Bank Syariah Mandiri in Jawa Barat Region.</i> (2019)	Jenis penelitian ini menggunakan metode <i>verifikatif deskriptif</i> dengan mendeskripsikan variabel dan karakteristik responden, dengan sampel 153 responden.	Hasil dari penelitian ini menggambarkan bahwa <i>spiritualitas</i> di tempat kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Wahyuniati	<i>The Role of Working Motivation as</i>	Penggunaan sampel sebanyak 89	Hasil dari penelitian ini yaitu

		<i>Mediation Variable of Leadership and Spiritual Intelligence Influence Towards Employees Performance</i>	karyawan, Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling menggunakan smartPLS	kepemimpinan <i>afektif</i> tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang lebih <i>afektif</i> diikuti dengan motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan.
10	Suprpta, Sintaasih, & Riana (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan	Menggunakan analisis lajur (<i>path analysis</i>)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, positif signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja dan positif signifikan antara

				kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
11	Harahap & Khair (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja	Menggunakan analisis dengan aplikasi SPSS	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap

				Kepuasan Kerja.
12	Muizu, Kaltum & Sule (2019)	“Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Sulawesi Tenggara	Dianalisis menggunakan SEM	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Sulawesi Tenggara
13	Mubarok & Zein (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi	Menggunakan analisis dengan alat bantu aplikasi SPSS	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah pengaruh secara positif signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

				Motivasi memiliki pengaruh secara positif signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan. Kep e mimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh secara positif signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan Karyawan
14	Annisa, Nurma Firstania Rizki & Supriyanto, Achmad Sani (2021)	<i>The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City)</i>	Menggunakan analisis SPSS	Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi

				kerja terhadap kinerja karyawan
15	Muzaki, Ilham & Supriyanto, Achmad Sani (2021)	<i>The Effect of Islamic Leadership on Performance Mediated by Organizational Culture: Case Study at PT. Pos Indonesia</i>	Menggunakan analisis SPSS	Kepemimpinan Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

H. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini disajikan dalam tiga bagian yaitu bagian awal, bagian substansi (lima bab inti), dan bagian akhir dengan sub bab tertentu. Sistematika penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut :

Bagian awal berisi halaman sampul, abstrak, pernyataan orisinalitas, persetujuan, pengesahan, motto, persembahan, Riwayat hidup, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

BAB I PENDAHULUAN

Sebagai bab pendahuluan pada bab ini memuat tentang penegasan judul, latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab dua ini peneliti akan menguraikan teori-teori yang

berkaitan dengan masalah penelitian dan pengajuan hipotesis yang berisi pembahasan *grand teory* terkait dengan *spiritual leadership*, kinerja karyawan dan motivasi kerja. Pada bab ini juga disertai rumusan hipotesis sebagai alternatif jawaban sementara untuk permasalahan yang diselidiki.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga adalah metode penelitian yang membahas mengenai jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengelolaan data, dan teknik pengumpulan data, definisi oprasional variabel , dan Teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengamatan disertai deskripsi penelitian dan pembahasan yang di dukung oleh berbagai refrensi dari penelitian terdahulu dan kaitanya dengan teori yang digunakan. Berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Terakhir sebagai penutup bab lima ini akan memaparkan kesimpulan dari interpretasi hasil yang telah diperoleh. Selain itu, peneliti juga mengemukakan rekomendasi atau saran bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan sasaran penelitian. Selanjutnya, bagian akhir yang memuat pertanggungjawaban atas bukti-bukti saat proses penelitian dilakukan, meliputi daftar rujukan dan lampiran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

Pada bagian kajian Teori ini akan mengurai variabel-variabel penelitian yang mencangkup *Spiritual Leadership*, kinerja karyawan serta motivasi kerja. Masing-masing variabel akan mengurai tentang definisi, penelitian terdahulu serta hipotesis. Kemudian keterkaitan hipotesis yang diajukan dalam penelitian akan membentuk model empirik.

1. Teori Kendali Organisasi

Sistem pengendalian terutama dipertimbangkan dari sudut pandang manajemen puncak, dan khususnya bagaimana sistem manajemen dapat memantau apakah tujuan tertentu tercapai.²¹ Setiap perusahaan pasti memiliki kendali dalam menjalankan operasional perusahaan. Kendali ini digunakan agar perusahaan berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Kendali yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan membuat semua orang dalam perusahaan mulai dari atasan hingga karyawan, bahkan bawahan akan disiplin dan menaati semua peraturan. Kendali didasari oleh kekuasaan, karena kekuasaan selalu ada dalam organisasi dan tidak dapat dihindari. Phillip Tomkins, George Chenery, dan rekan-rekan telah mengembangkan sebuah pendekatan yang baru dan bermanfaat bagi komunikasi organisasi²². Kendali dinyatakan dalam organisasi dengan 4 cara yaitu :

- a. Kendali sederhana (*simple control*) atau penggunaan kekuasaan yang langsung dan terbuka

²¹ Suhendar et al., "Trend of the Research on Islamic Corporate Governance in Islamic Banking: A Bibliometric Analysis," *Journal of Law and Sustainable Development* 11, no. 9 (October 18, 2023): e1468, <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i9.1468>.

²² Edward, *Interaksi Sosial Dalam Suatu Organisasi* (Jakarta: Djembatan Ilmu, 1989).

- b. Kendali teknis (*technical control*) atau penggunaan alat-alat dan teknologi
- c. Birokrasi, yang merupakan penggunaan prosedur organisasi dan aturan-aturan formal, seperti yang digambarkan Weber.
- d. Kendali konsertif (*concertive control*), kendali *konsertif* adalah sejenis disiplin atau paksaan yang mempertahankan susunan dan konsistensi melalui kekuasaan.

2. *Spiritual Leadership*

a. *Pengertian Spiritual Leadership*

Pada sebuah organisasi, faktor kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dibandingkan dengan faktor lainnya. Hal ini dikarenakan pemimpin itulah yang akan menaekodahi dan menggerakkan arah kebijakan organisasi atau perusahaan dalam rangkaian langkah menuju tujuan akhir dan sekaligus pula merupakan amanah yang tidak mudah untuk dilaksanakan. Menurut Siagian dalam Wijaya mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi tidak disenanginya.²³ Menurut R.r Sri Handari dalam buku manajemen sumber daya manusia karangan Afandi mengatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya dapat diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.²⁴ Adapun menurut menurut Hasibuan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi segala bentuk perilaku

²³ Wijaya, A.T, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Jember Ekonika," *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* 2, no. 1 (n.d.): 1–22.

²⁴ Izzati R.r. Sri Handari, "Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul)," *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 2020.

bawahan agar dapat bekerjasama dan menjadi lebih produktif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.²⁵

Yang dimaksud dengan *Spiritual Leadership* ialah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniaan kedalam dimensi *spiritual* (ke Tuhanan) oleh sebab itu *Spiritual Leadership* juga sering disebut sebagai kepemimpinan yang berlandaskan pada etika *religiusitas* seseorang. *Spiritual Leadership* merupakan salah satu bentuk model gaya kepemimpinan yang melengkapi kelemahan model kepemimpinan sebelumnya dengan memberi penguatan pada visi, misi dan perilaku kepemimpinannya pada nilai-nilai ketuhanan.²⁶ Lanjut dalam pernyataannya Tobroni menegaskan bahwa yang dimaksud dengan *Spiritual Leadership* adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, mempengaruhi, membangkitkan dan menggerakkan melalui keteladanan, kasih sayang, pelayanan dan implementasi sifat-sifat dan nilai-nilai ke Tuhanan lainnya dalam proses, tujuan, budaya dan perilaku kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai *spiritual* sebagai filosofi dalam perilaku kepemimpinan.²⁷

Sedangkan menurut Fry kepemimpinan dapat dibagi menjadi beberapa jenis, yang mana salah satunya yaitu *Spiritual Leadership*. *Spiritual Leadership* 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 membangun teori kepemimpinan *spiritual* melalui kekuatan motivasi instrinsik

²⁵ Hasibuan, S. P. Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.

²⁶ Tobroni, "Spiritual Leadership: A Solution of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia," *British Journal of Education* 3, no. 11 (2015): 40–53.

²⁷ Tobroni, 54.

yang bersumber dari nilai-nilai *spiritual* yang ada dalam diri manusia.²⁸

Model *Spiritual Leadership* yang ideal dalam pandangan Islam dapat merujuk kepada kepemimpinan yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW yang bisa mengembangkan perilaku pemimpin yang paling ideal dan sukses dengan sifat-sifatnya yaitu amanah (dapat dipercaya), fathanah (kerja keras), *siddiq* (jujur), *tabligh* (terbuka). Kepemimpinan *Spiritual* tidak hanya rasional, melainkan menjernihkan hati nurani dan kecerdasan *spiritual*. Gaya kepemimpinan *spiritual* lebih menekankan pada makna *spiritual* dengan lebih berfokus kepada pentingnya pikiran, nilai, dan kesejahteraan.²⁹ Hal tersebut dikarenakan pada umumnya karyawan dalam organisasi sering berusaha untuk mengidentifikasi sifat dan makna pekerjaan atau *jobdes* mereka dan ingin diakui sebagai anggota organisasi yang mengejar tujuan yang berharga, bukan hanya sebagai individu yang mencari imbalan ekonomi.³⁰ Selain itu, ketika mempertimbangkan fitur lingkungan yang kompetitif dan berorientasi *efisiensi*, *spiritualitas* seorang pemimpin dapat membantu karyawan untuk menyembuhkan pikiran dan tubuh mereka yang lelah dalam konteks tempat kerja, yang pada gilirannya memberi mereka rasa kesejahteraan *spiritual*.³¹

Berdasarkan berbagai macam definisi atau penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *spiritual leadership* adalah kepemimpinan yang

²⁸ Nisiewicz Fry, Louis W., M, "Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership.," *Stanford University Press*, 2013, 156.

²⁹ Cedillo Fry, L., Vitucci, S., M, "Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement, and Establishing a Baseline. *Leadership Quarterly*," 16, no. 5 (n.d.): 835–62, <https://doi.org/doi:10.1016/j.leaqua.2005.07.012>, (2005),.

³⁰ Jeon, K., & Choi, B., "A Multidimensional Analysis of Spiritual Leadership, Affective Commitment and Employees' Creativity in South Korea," *Leadership and Organization Development Journal* 41, no. 8 (2020): 1035–52, <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2019-0352>.

³¹ Fry, L.W., "Toward a Theory of Spiritual Leadership". *The Leadership Quarterly*" 64, no. 6 (2003).

dijalankan berdasarkan hati Nurani, sangat mementingkan nilai-nilai etis serta menjunjung tinggi nilai-nilai *spiritual* (nilai-nilai Ketuhanan), sehingga dapat membentuk karakter, integritas dan keteladanan dalam menjalankan suatu organisasi.

b. Ciri-Ciri Kepemimpinan *Spiritual* (*Spiritual Leadership*)

Adapun ciri-ciri kepemimpinan *spiritual* menurut Sulistyono, adalah kepemimpinan yang sangat menjaga nilai-nilai etis dan menjunjung tinggi nilai-nilai *spiritual*. Karakteristik kepemimpinan *spiritual* yang berbasis etika religius antara lain; kejujuran hati, *fairness*, pengenalan diri sendiri, fokus pada amal shaleh, *spiritualisme* yang tidak dogmatis, bekerja lebih efisien, membangkitkan yang terbaik dalam diri sendiri dan orang lain, keterbukaan menerima perubahan, disiplin tetapi tetap *fleksibel*, santai dan cerdas, serta kerendahan hati.³²

Sedangkan menurut Haerudin dan Santoso ciri-ciri *Spiritual Leadership* adalah sebagai berikut:³³

- 1) Hakekat kepemimpinan merupakan sebuah Amanah dari Tuhan yang harus dijalankan dengan baik;
- 2) fungsi *Spiritual Leadership* untuk memberdayakan dan mencurahkan iman dan hati nurani pengikut melalui kerja keras, cerdas, dan ikhlas;
- 3) Etos *Spiritual Leadership* adalah mendedikasikan kepada Tuhan dan sesama manusia 12 untuk ibadah tanpa pamrih;
- 4) Kepemimpinan adalah *spiritualitas* dan hati nurani, dalam mempengaruhi yang dipimpin adalah keteladanan

³² “Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.,” *Jurnal Ekobis* 10, no. 2 (2009): 1-11 Sulistyono, H.

³³ Santoso Haerudin, B., “The Role of Islamic Work Ethic, Spiritual Leadership and Organizational Culture Toward Attitude on Change With Organizational Commitment and Job Involvement as Mediator on Bank Pembiayaan Rakyat Syariah(BPRS) Indonesia.,” *International Review of Management and Business Research* 5, no. 3 (2016): 827-843.

yang mampu mengilhami dan membangkitkan serta memberdayakan semua elemen bangsa.

- 5) Cara mempengaruhi yang dipimpin bukan dengan pendekatan materi tetapi memadukan jiwa iman dan kasih sayang, dan target;
- 6) *Spiritual Leadership* adalah membangun kasih, menebarkan kebajikan dan penyalur rahmat Tuhan di muka bumi.

Pandangan lain dikemukakan oleh Fry yang mengatakan bahwa *Spiritual Leadership* dianggap sebagai konstruksi multidimensi yang terdiri dari tiga sub dimensi; *vision, hope / faith, dan altruistic love*.³⁴ *Spiritual Leadership* juga dianggap sebagai bentuk teori kepemimpinan yang lebih berorientasi nilai dan berpusat pada *spirit*. *Vision* mengacu pada arah masa depan yang bermakna dan jelas dari suatu organisasi, dan pemimpin dengan *Spiritual Leadership* biasanya memberikan arahan organisasi yang menarik dan mengkomunikasikan alasan pengambilan keputusan mereka tentang masa depan organisasi.

Selain itu, pemimpin dengan *spiritual leadership* juga menetapkan nilai-nilai ideal yang harus diperjuangkan organisasi, serta mengintegrasikan nilai-nilai ini di seluruh tingkat individu, tim, dan organisasi, yang pada gilirannya menciptakan keselarasan nilai antara karyawan dan organisasi.³⁵ *Hope / faith* menyiratkan keyakinan bahwa visi organisasi dapat dicapai di masa depan dan pemimpin dengan kepemimpinan *spiritual (Spiritual Leadership)* memberikan keyakinan yang kuat kepada karyawan untuk mendukung mereka dalam mengejar visi ini. *Altruistic love* didefinisikan sebagai menciptakan perasaan keterhubungan dan memiliki melalui cinta dan kepedulian terhadap

³⁴ Fry, L., Vitucci, S., "Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement, and Establishing a Baseline. *Leadership Quarterly*."

³⁵ Afshar B., Badir, Y., dan Kiani, U., "Linking Spiritual Leadership and Employee Pro-Environmental Behavior: The Influence of Workplace Spirituality, Intrinsic Motivation, and Environmental Passion," *Journal of Environmental Psychology*, 45 (n.d.): 79–88, <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.011>.

karyawan. *Altruistic love* memungkinkan karyawan untuk merasakan bahwa mereka diperlakukan sebagai anggota organisasi yang berharga dan dihargai. Ketiga dimensi *Spiritual Leadership* ini memungkinkan karyawan untuk menemukan makna sejati dalam pekerjaan mereka, sekaligus menciptakan rasa memiliki dalam organisasi mereka, yang dapat membawa tujuan intrinsik untuk kesejahteraan spiritual.³⁶

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Spiritual Leadership*

Menurut Hamid, Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi gaya *spiritual leadership* diantaranya yaitu:³⁷

- a. Mencintai Kebenaran dan Takut Hanya kepada Allah SWT
- b. Dapat dipercaya, Bersedia dan Mampu Mempercayai Orang Lain
- c. Memiliki Kemampuan dalam Bidangnyanya dan Berpandangan Luas didasari Kecerdasan (Inteligensi) yang Memadai.
- d. Senang Bergaul, Ramah Tamah, Suka Menolong dan Menerima Kritik Orang Lain.
- e. Memiliki Semangat untuk Maju, Semangat Pengabdian dan Kesetiakawanan, serta Kreatif dan Penuh Inisiatif.
- f. Bertanggung Jawab dalam Mengambil Keputusan dan Konsekuensi, Berdisiplin serta Bijaksana dalam Melaksanakannya.
- g. Aktif Memelihara Kesehatan Jasmani dan Rohani.

³⁶ B.,Badir, Y., dan Kiani,U.

³⁷ Hamid, W., "The Role Of Working Motivation As Mediation Variable Of Leadership and Spiritual Intelligence Influence Towards Employees Performance" 2 (2018): 19.

d. Indikator *Spiritual Leadership*

Indikator *spiritual leadership* menurut Fry terbagi atas lima dimensi yaitu:³⁸

1) *Vision*

Visi dalam kontekstual *Spiritual Leadership* ini menunjukkan adanya tampilan kinerja (*performance*) yang ingin dicapai oleh seluruh anggota organisasi, dan oleh karenanya diperlukan suatu upaya dan usaha serta strategi untuk mencapainya.

2) *Hope/Faith*

Hope (harapan) didefinisikan sebagai kemampuan untuk melihat keadaan luar dari seseorang yang ada saat ini, dan menggambarkan kekuatan atas keyakinan seseorang. Sedangkan kepercayaan (*faith*) merupakan sebuah pondasi dari sebuah harapan, dalam kontekstual teori ini kepercayaan dan keyakinan pada suatu yang diharapkan dalam mencapai visi, akan tetapi belum terlihat atau masih perlu dibuktikan kebenarannya, kepercayaan, serta usaha perilaku kinerja dalam mencapai visi.

3) *Altruistic Love*

Altruisme berarti melayani orang lain dengan menempatkan keinginan orang lain di atas kepentingan dirinya. *Altruisme* juga merupakan kehendak pengorbanan kepentingan pribadi. Tindakan *altruis* dapat berupa *loyalitas*, kehendak *altruis* berfokus pada motivasi untuk menolong sesama atau niat melakukan sesuatu tanpa pamrih.

4) *Meaning/Calling*

Menunjukkan bahwa anggota organisasi percaya pekerjaan yang mereka lakukan adalah penting dan bermakna bagi mereka dan itu membuat perbedaan

³⁸ Fry, L. W., "Toward a Theory of Spiritual Leadership."

dalam kehidupan masyarakat. *Calling* adalah perasaan bahwa hidup seseorang itu memiliki makna.

5) *Membership*

Dengan berpartisipasi dalam perusahaan, anggota merasa dihargai atas segala pekerjaan yang telah dilakukan. *Membership* ini merupakan sebuah rasa bahwa karyawan merasa dimengerti, dipahami, dan dihargai. Dan terakhir pemimpin harus memberikan contoh pada seluruh karyawan dengan menunjukkan bahwa perkataan konsisten dengan perbuatan.

Sedangkan menurut Thayib yang menjadi indikator-indikator *Spiritual leadership* yaitu:³⁹

- 1) Kejujuran sejati
- 2) Keadilan
- 3) Semangat amal sholeh
- 4) Memberi formalitas dan *organize religion*
- 5) Sedikit bicara banyak kerja dan santai
- 6) Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain
- 7) Keterbukaan menerima perubahan
- 8) Pemimpin yang dicintai
- 9) *Think globally and act locally*
- 10) Kerendahan hati

Kepemimpinan pada hakekatnya merupakan sebuah kewajiban untuk setiap manusia yang menggunakan kekuasaannya untuk berbuat amar ma'ruf demi terbentuknya kema'rufan dimuka bumi ini. Allah berfirman dalam Qs. Yunus: 14

ثُمَّ جَعَلْنَاكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ مِنْ بَعْدِهِمْ لِنَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ

³⁹ Basri Thayib, *Gaya Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam* (Jakarta: Djembatan Ilmu, 2005).

Artinya : kemudian kami jadikan kamu pengganti-pengganti (mereka) di muka bumi sesudah mereka, supaya kami memperhatikan bagaimana kamu berhasil. (Qs. Yunus (10) : Ayat 14).

Dari tafsiran ayat tersebut dapat kita tarik suatu kesimpulan bahwa bagi seluruh kaum muslimin diperintahkan agar dapat berhati-hati dalam menentukan segala sesuatu serta dalam melaksanakan segala tugas-tugas yang diberikan Allah swt sebagai pemimpin di muka bumi. Dimana dalam menjalankan tugas-tugas tersebut haruslah dapat menegakkan hak dan keadilan dalam hal kepemimpinan serta tidak melepaskan perhatian untuk kemaslahatan bersama.

Berdasarkan hal tersebut maka dalam praktek bisnis syariahnya seorang pemimpin atau atasan diwajibkan melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan berdasarkan kepada kebaikan dalam setiap pengambilan keputusan. Hal ini bertujuan untuk mencapai kemaslahatan bersama. Dengan penerapan sikap *spiritual leadership* oleh seorang pemimpin maka kepemimpinan yang dipegangnya bukanlah berdasarkan atas ego semata melainkan berlandaskan terhadap hukum atau nilai-nilai ketuhanan yang telah dititipkan kepada umat manusia selaku penerima amanat khalifah (pemimpin) dimuka bumi.

2. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seseorang/kelompok bisa diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. Kriteria

keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan, yang didefinisikan sebagai generasi dan implementasi ide-ide baru, sangat penting untuk mempromosikan kinerja organisasi.⁴⁰ Kinerja yang baik akan dianggap sebagai penilaian terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi dalam tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Kepemimpinan dari seorang pemimpin sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.⁴¹

Atatsi mengemukakan bahwa menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah sebuah tindakan, perilaku, dan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dan kontribusinya pada tujuan organisasi.⁴² Lanjut dalam karyanya Atatsi mengkonseptualisasi kinerja karyawan sebagai ketajaman karyawan untuk mencapai tujuan kerja, memenuhi harapan, selain memenuhi target pekerjaan. Secara teori, jika orang-orang di dalam organisasi bekerja secara optimal berdasarkan tujuan organisasi, maka organisasi tersebut akan berhasil.⁴³ Dengan kata lain Kinerja dapat dimaknai sebagai hasil dari usaha seseorang yang telah dicapainya dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu. Dengan demikian kinerja merupakan hasil

⁴⁰ Yang, J., "The Chain Mediation Effect of Spiritual Leadership on Employees' Innovative Behavior," *Leadership and Organization Development Journal* 42, no. 1 (2021): 114–29, <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0442>.

⁴¹ Zhou Anderson, N., Potočnik, K., J., "Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework," *Journal of Management* 40, no. 5 (2014): 1297–1333, <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>.

⁴² Kil Atatsi, E. A., Stoffers, J., A., "Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Literature Review," *Journal of Advances in Management Research* 16, no. 3 (2019): 329–351., <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>.

⁴³ Atatsi, E. A., Stoffers, J.,.

keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan.⁴⁴ Baik secara teori dan prakteknya di lapangan, penerapan kinerja karyawan harus dioptimalisasikan untuk memastikan tujuan organisasi berhasil dicapai dengan baik.

Untuk dapat mengetahui kinerja pegawai atau karyawan harus ditetapkan standar kerjanya terlebih dahulu. Standar kinerja merupakan tolak ukur bagi suatu perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang ditargetkan sesuai dengan pekerjaan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar kinerja dapat juga dijadikan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan. Adapun menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan serta dievaluasi tingkat kinerja karyawannya.⁴⁵

Pada akhirnya perusahaan harus memiliki pemimpin yang berpengetahuan dan sangat terampil serta memiliki kemampuan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin agar kinerja karyawan meningkat. Karyawan memiliki peran penting dalam kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan.⁴⁶ Karena prestasi dan keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan dan bergantung pada kemampuan dan kinerja sumber daya manusia yang ada di

⁴⁴ Timpe,D., *Leadership, Seri Manajemen Sumberdaya Manusia, Alih Bahasa Susanto B.* (Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo, 2020).

⁴⁵ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Memahami Berbagai Macam Gaya Kepemimpinan* (Bandung: Karya Cipta Mandir, 2000).

⁴⁶ Mccarter, M., "How Work Discipline and Leadership Influence Employees' Performance? *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 3 3, no. 1 (2022): 17-26.

dalamnya, yaitu karyawan itu sendiri.⁴⁷ Oleh karenanya karyawan harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing agar dapat bekerja secara optimal.

Agar penilaian kinerja mencapai potensinya, tidak cukup hanya melakukannya, melainkan karyawan harus bertindak menurut penilaiannya itu. Biasanya atasan mempunyai tanggung jawab mengkomunikasikan hasil-hasil penilaian kepada bawahannya dan membantu bawahan memperbaiki diri di masa mendatang. Sebaliknya bawahan biasanya mempunyai tanggung jawab mencari umpan balik yang jujur dan memanfaatkannya untuk meningkatkan kinerjanya. Standar kinerja masing-masing orang mempunyai perbedaan sesuai jenis pekerjaan, organisasi atau profesi. Standar kinerja merujuk pada tujuan organisasi yang dijabarkan dalam tugas-tugas fungsional.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:⁴⁸

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.

⁴⁷ De Moya-Anegón Tibaná-Herrera, G., Fernández-Bajón, M., F., "Categorization of E-Learning as an Emerging Discipline in the World Publication System: A Bibliometric Study in SCOPUS," *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 15, no. 1 (2018), <https://doi.org/10.1186/s41239-018-0103-4>.

⁴⁸ Afandi, *Memahami Berbagai Macam Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Jendela Ilmu, 2018).

- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhiya agar tujuan tercapai.

Sedangkan menurut Mahmudi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah.⁴⁹

- 1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (*situasional*), meliputi: tekanan, dan perubahan lingkungan *eksternal* dan *internal*.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Yang, mengatakan bahwa ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :⁵⁰

⁴⁹ Mahmudi, *Dinamika Dunia Kerja Dan Problematika Lingkungan Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2005).

⁵⁰ Yang, J., "The Chain Mediation Effect of Spiritual Leadership on Employees' Innovative Behavior."

1) Kualitas

Kualitas kinerja adalah tingkat baik buruknya seorang karyawan menangani pekerjaannya yang seharusnya memang dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah yang dilaksanakan seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu, dan kecepatan bekerja seseorang yang menjadi patokan dari kuantitas kerja.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kewajiban seorang SDM untuk menanggung segala tugas yang telah diberikan perusahaan atau organisasi.

4) Kerjasama

(Sikap kooperatif) Kinerja yang baik tentu dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan bisa diajak bekerjasama satu sama lain, atau bisa diajak bekerja secara tim (team work). Karena apabila seorang karyawan tidak bisa bekerjasama dengan baik, maka kinerja atau hasil kerja yang mereka lakukan tidak akan maksimal.

5) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas (pekerjaan) yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dan dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, serta bisa memaksimalkan waktu yang masih tersedia untuk aktivitas (pekerjaan) lain.

Bekerja menurut persepektif umat muslim adalah suatu upaya yang dilaksanakan dengan sungguh-sungguh yang dilakukan dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan sikirnya untuk dapat mengaktualisasikan atau menerapkan dirinya sebagai hamba Allah swt yang menundukan dunia serta menempatkan diri sebagai bagian dari suatu kaum yang terbaik (khairul ummah) atau dengan pandangan lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu dapat memmanusiakan dirinya sendiri. Hal ini sebagaimana yang

disampaikan Allah swt dalam firmanNya yaitu surah An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS. An-Nahl 16: Ayat 97).

Dari pengertian dan tafsir ayat di atas memberikan isyarat yang tegas bahwa seseorang yang bekerja keras dapat dikategorikan sebagai salah satu dari amal saleh (laki-laki atau perempuan) serta bagi orang-orang yang beriman akan diberikan kehidupan yang baik dan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan saat ini.

Berdasarkan hal tersebut dalam persepektif bisnis syariahnya bahwa bagi seseorang muslim yang memiliki suatu pekerjaan wajib bagi dirinya untuk menjalankan pekerjaan tersebut sesuai tuntunan yang telah di tentukan oleh Allah swt. Yaitu seseorang harus bekerja dengan jujur, amanah, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang dilaksanakannya. Serta tidak keluar dari nilai-nilai syariah yang tertuang dalam Al-qur'an dan Al-hadits sebagai pedoman hidup dalam bekerja bagi umat muslim.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sebuah proses yang dilakukan untuk dapat mempengaruhi seseorang agar dapat melaksanakan tugas atau sesuatu yang kita perintahkan sesuai dengan apa yang kita inginkan.⁵¹ Pandangan lainnya dikemukakan oleh

⁵¹ Heidjrachman Ranupandojo dkk, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFE, 1986).

Edy Sutrisno yang mengatakan bahwasannya motivasi merupakan suatu faktor yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karenanya motivasi sering kali di artikanpula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan segala hal.⁵² Selain pandangan di atas ada beberapa pandangan menurut para ahli tentang definisi dari motivasi itu sendiri. Antara lain pandangan yang telah dikemukakan oleh Hasibuan dalam Kartika Dwi Arisanti dkk yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.⁵³ Sejalan dengan pendapat-pendapat di atas, Siagian menuturkan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.⁵⁴

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk pengukuran motivasi kerja adalah teori motivasi yang sangat terkenal yaitu hierarki teori kebutuhan (*hierarchical of needs thry*) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Robbins, bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dan kebutuhan pokok manusia untuk bertahan

⁵² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017).

⁵³ Siti Wahyuni Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk," *Journal Jimek* 2 (n.d.), <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.

⁵⁴ Siagian, P., Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).

hidup yang meliputi sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.

2) *Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)*

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja tetapi juga keamanan psikologis serta perlakuan yang adil dalam pekerjaan.

3) *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*

Apabila kebutuhan rasa aman telah terpuaskan, maka muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain.

4) *Kebutuhan Penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan penghargaan diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) *Kebutuhan Aktualisasi Diri (self-actualization need)*

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sebenarnya untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.⁵⁵

Berdasarkan beberapa definisi dari motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.⁵⁶ Dalam prakteknya motivasi mempunyai satu hubungan yang saling berkaitan dengan sebuah proses yang dilakukan untuk membangun

⁵⁵ kartika, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, Jurnal Ilmu Manajemen Dan Ekonomi."

⁵⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan. Dengan kata lain, motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam satu cara yang di arahkan kepada tujuan spesifik tertentu.⁵⁷ Jadi, yang dimaksud dengan motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

b. Tujuan Motivasi

Perangai atau tingkah laku dan karakter bawahan biasanya terbentuk dari dorongan suatu keinginan untuk mencapai suatu tujuan harus selalu diobservasi, diawasi dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya tujuan dari motivasi adalah untuk menggerakkan seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau tujuan tertentu. Secara khusus tujuan motivasi diantaranya⁵⁸:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.

⁵⁷ Edy Sutrisno, 10.

⁵⁸ Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).

Tindakan dalam pemberian motivasi dapat berhasil jika tujuannya jelas dan didasari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhannya. Oleh sebab itu, maka setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar tentang latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian orang yang akan di motivasi, agar mencapai hasil yang diinginkan.

c. Metode Motivasi

Dalam memberikan motivasi kepada karyawan ada beberapa metode atau cara yang dapat dilakukan, yaitu:

1) Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung merupakan suatu metode dalam memberikan motivasi baik secara materil maupun non materil yang diberikan langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan ataupun kepuasan. Jadi sifatnya langsung seperti pemberian pujian atas hasil atau capaian kerja seseorang, penghargaan, tunjangan hari raya dan lain sebagainya.

2) Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Sedangkan motivasi tidak langsung merupakan motivasi yang diberikan hanya berbentuk fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja setiap individu, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja dan berkarya. Adapun contoh motivasi tidak langsung seperti, peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang luas dan nyaman, serta fasilitas penunjang lainnya yang mendukung pekerjaan.

d. Jenis-jenis Motivasi

Berdasarkan jenis pemberian motivasi terbagi atas dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. adapun definisi dari motivasi di atas adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik.

2) Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman.

e. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Fernandes, antara lain sebagai berikut.⁵⁹

1) Penghargaan

Penghargaan seperti kenaikan gaji, insentif, dan juga promosi jabatan, maka itu akan memotivasi karyawan untuk lebih baik lagi dalam bekerja. Karena karyawan akan semakin termotivasi dalam bekerja dengan harapan mendapatkan penghargaan yang ia inginkan.

2) Pengakuan dan Keamanan

Ketika seorang karyawan mendapatkan pengakuan dari perusahaan dan lingkungan sosialnya bahwa dia bisa bekerja dengan baik, dan juga mendapatkan keamanan berupa jaminan sosial tenaga kerja, ini membuat karyawan merasa diakui dan terlindungi sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih baik lagi dalam bekerja kedepannya.

⁵⁹ Fernandes, A. R., "The Mediating Effect of Work Motivation on the Influence of Job Design and Organizational Culture against HR Performance," *Journal of Management Development* 37, no. 6 (2018): 452–69, <https://doi.org/10.1108/JMD07-2017-0239>.

3) Kenyamanan Tempat Kerja

Apabila didalam suatu perusahaan tersebut memiliki keadaan dan tempat yang nyaman dalam bekerja, maka akan muncul rasa senang dan nyaman dalam diri seorang karyawan. Sehingga hal itu akan memotivasi karyawan untuk lebih baik lagi dalam bekerja.

Dalam ajaran islam mencari nafkah adalah suatu kewajiban dalam rangka upaya memenuhi kebutuhan hidup manusia. Salah satu caranya agar dapat memenuhi kebutuhan ialah dengan bekerja. Dalam islam motivasi dalam bekerja bukanlah sekedar untuk mengejar hedonis, dan juga untuk status semata, terlebih lagi untuk mengejar kekayaan. Sehingga motivasi kerja islam bukan untuk memenuhi kehidupan nafkah semata akan tetapi sebagai bentuk kewajiban seorang hamba dalam beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya. Sebagaimana Firman Allah swt dalam surah Az Zumar ayat 39 sebagai berikut:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌ ۙ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya : Katakanlah “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui. Qs. Az Zumar Ayat 39

Dari ayat tersebut Allah memerintahkan kepada manusia untuk semangat bekerja secara maksimal dengan pekerjaan yang menjadi posisi tersebut. Jika manusia bisa bekerja secara maksimal, maka Allah akan membalas kebaikan kepadanya serta tugas manusia yaitu agar maksimal dalam beribadah kepada Allah SWT dan memberikan nilai kebaikan padanya. Dan jika Allah yang menilai, pasti mendapatkan apa yang dilakukan seseorang akan bernilai ibadah.

Pada persefektif bisnis syariah motivasi kerja dalam hal meningkatkan kebaikan dalam berbagai aspek kehidupan umat muslim sangatlah dianjurkan dalam ajaran agama islam. Penting bagi seorang muslim untuk senantiasa

memotivasi dirinya ke dalam arah perubahan yang positif. Hal ini dikarenakan Allah swt mewajibkan suatu kaum untuk dapat berusaha merubah keadaannya sendiri.

B. Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu serta kajian teoritis penelitian maka didapatkan penjelasan-penjelasan mengenai hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen antara lain:

a. Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Spiritual Leadership merupakan bentuk memobilisasi karyawan supaya bergabung mencapai aspirasi bersama, motivasi dapat mengembangkan budaya dan nilai-nilai untuk mempengaruhi karyawan.⁶⁰ Dengan pemimpin yang menciptakan dan menerapkan nilai-nilai *spiritual* untuk memimpin orang lain dapat memberikan peningkatan kinerja melalui kontribusinya. Ketika pemimpin mampu membuat kondisi dimana karyawan sukarela dan bersungguh-sungguh mengerahkan kemampuan yang mereka miliki baik tenaga dan pikiran serta *soft skill*, dalam pengawasan kepemimpinan yang tepat, maka kinerja yang telah ditetapkan akan tercapai oleh karyawan, bahkan bisa saja melampaui target atau capaian yang telah ditetapkan.

Beberapa peneliti telah mengusulkan kemungkinan korelasi antara kepemimpinan *spiritual* dan kinerja karyawan, karena karyawan yang merasakan spiritualitas lebih mungkin untuk membantu dan mendukung organisasi mereka dengan menunjukkan perilaku yang lebih inovatif atau kreatif.⁶¹

⁶⁰ Fry, L. W, "Toward a Theory of Spiritual Leadership."

⁶¹ Jeon, K., & Choi, B., "A Multidimensional Analysis of Spiritual Leadership, Affective Commitment and Employees' Creativity in South Korea."

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fernandes mengungkapkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah suatu dorongan yang ditetapkan oleh suatu tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh seorang karyawan. Cara yang tepat untuk memotivasi kerja seseorang adalah dengan mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga orang tersebut memperoleh rasa keberhasilan dengan melakukan pekerjaan tersebut. Akhirnya orang tersebut akan terus termotivasi kerjanya untuk mewujudkan impiannya dalam rangka upaya pemuasan kebutuhan tingkat tingginya seperti keberhasilan dan pengakuan. Secara teori semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja karyawan, maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan.

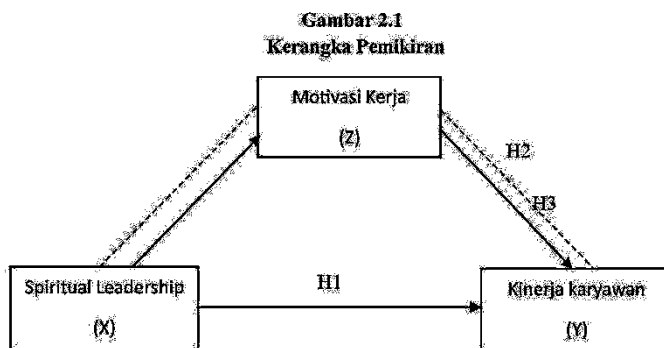
C. Kerangka Pemikiran Teoritis

Menurut Sugiono, kerangka berfikir adalah model konseptual mengenai cara dimana teori dapat diterapkan pada setiap faktor yang dapat diidentifikasi sebagai bagian dari masalah. Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah dalam memahami permasalahan yang dipahami, kerangka berfikir dilakukan untuk memperluas cakupan pembahasan dan memperjelas pokok bahasan⁶².

Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya keterkaitan antara *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi yang diukur melalui indikator dengan melakukan pengukuran model dan model *structural* pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Jakarta: Alfabeta, 2017).

Kedaton Bandar Lampung. Berdasarkan uraian teoritis pada bab sebelumnya, berikut ini dikemukakan suatu kerangka berfikir yang berfungsi sebagai penuntun untuk memudahkan memahami alur berfikir dalam penelitian ini, berikut merupakan kerangka berfikir dari penelitian ini :



Gambar diatas merupakan alur kerangka berfikir dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya keterkaitan antara *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Kedaton Bandar Lampung. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran koesioner yang kemudian diisi oleh seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Kedaton Bandar Lampung. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemimpin perusahaan menerapkan gaya *spiritual*, sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian pada kinerja karyawannya, penilaian ini hendaknya memberikan gambaran akurat mengenai prestasi kerja. Dengan kata lain kinerja dapat menggambarkan bagaimana dan berapa hasil kerja yang dapat di peroleh oleh karyawan dalam periode tertentu.

D. Pengajuan Hipotesis

Dalam kerangka konseptual diatas dapat dihasilkan sebuah hipotesis atau dugaan sementara. Menurut Sugiyono hipotesis merupakan dugaan sementara yang belum diuji

kebenaran dalam suatu pendapat atau kesimpulan.⁶³ Dalam penelitian yang dilakukan oleh Elman tentang “Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Performa Pegawai Bank Syariah Mandiri Kebon Sirih Jakarta Pusat”, menyatakan bahwa variabel *spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank. Penelitian yang dilakukan oleh Anita tentang “Model Kepemimpinan Spiritual dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati” hasil dari penelitian ini adalah variabel kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ronald Tanuwijaya “Pengaruh *Spiritual Leadership* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama” pada tahun 2015 memperoleh hasil bahwa *spiritual leadership* berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan, Hasil dalam penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thayib, Christiananta, dan eliyana (2013) yang membuktikan bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh prestasi kerja. Dan hasil studi Sutanto (2009) membuktikan bahwa *spiritual centered leadership* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa *spiritual leadership* memiliki hubungan yang erat dengan kinerja baik, semakin baik *spiritual leadership* dalam suatu organisasi, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Indah Kusuma Wardhani pada tahun 2021 tentang Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo dengan hasil pertama membuktikan bahwa variabel *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa *spiritual leadership* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi

⁶³ Sugiyono.

kinerja karyawan. Kedua hasil perbandingan pengaruh langsung *spiritual leadership*, motivasi kerja dan pengaruh tidak langsung *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Pengaruh langsung menunjukkan hasil lebih besar dari pengaruh tidak langsung, sehingga variabel motivasi kerja termasuk variabel mediasi. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan.

Hasil dari penelitian yang dilaksanakan oleh Musfiq pada tahun 2020 tentang “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Islami dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)”, adalah kepemimpinan islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Motivasi kerja islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja islami. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Syamsuri Ahmad “*Influence of Leadership and Motivation of Employees in the Spirit PT. Jasa Raharja (Limited) Branch Riau*”, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, motivasi secara parsial memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dheny tentang “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTN Batam” menyatakan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi pada tahun 2019 “‘pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan

dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulton pada tahun 2017 yang menyatakan motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fransiskus Ady, Djoko Wijono “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : *Spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kedaton Bandar Lampung.
- H2 : *Spiritual leadership* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kedaton Bandar Lampung.
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kedaton Bandar Lampung.
- H4 : *Spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kedaton Bandar Lampung.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara,. *Memahami Berbagai Macam Gaya Kepemimpinan*. Bandung: Karya Cipta Mandir, 2000.
- Afandi. *Memahami Berbagai Macam Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Jendela Ilmu, 2018.
- Affandi. *Pemanfaatan Urine Sapi Yang Difermentasi Sebagai Nutrisi Tanaman*. Andi Offset, 2008.
- Ali Muhson,. “Analisis Statistik Dengan SmartPLS: Path Analysis, Confirmatory Factor Analysis, & Structural Equation Modelling.” *Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta*, 2022.
- “Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekobis* 10, no. 2 (2009): 1-11 Sulisty, H.
- Anderson, N., Potočnik, K., Zhou, J.,. “Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework.” *Journal of Management* 40, no. 5 (2014): 1297–1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>.
- Arnold Kelvianto, Erni Martini. “Pengaruh Kesadaran Merek, Asosiasi Merek, Persepsi Kualitas Dan Loyalitas Merek Terhadap Ekuitas Merek Lazada”,.” *E-Proceeding of Management* 6, no. 1 (2019): 6.
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., Kil, A.,. “Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Literature Review.” *Journal of Advances in Management Research* 16, no. 3 (2019): 329-351. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>.
- Ayatulloh Michael Musyafi,dkk,. *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS*,. Banten: Pascal Books, 2021.
- Azuar Juliandi. *Modul Pelatihan Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Dengan Smart PLS, Modul Pelatihan*.

- Sumatra Utara: Dosen-dosen Program Studi Administrasi Bisnis, n.d.
- Bangun, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogja: Jendela Ilmu, 2012.
- B., Badir, Y., dan Kiani, U., Afshar. "Linking Spiritual Leadership and Employee Pro-Environmental Behavior: The Influence of Workplace Spirituality, Intrinsic Motivation, and Environmental Passion." *Journal of Environmental Psychology*, 45 (n.d.): 79–88. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.011>.
- Bungin, B., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: KENCANA PT Fajar Interpratama Mandiri, 2017.
- Dheny, Usep. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual Leadership Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Surabaya)," *UIN Syarif Hidayatulloh*, 2016, 68.
- dkk, dewi kartika, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Ekonomi*." *Nganjuk, Universitas Kadiri 2*, no. 1 (2019): 104.
- Edward. *Interaksi Sosial Dalam Suatu Organisasi*. Jakarta: Djembatan Ilmu, 1989.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Fahrullah A., Amaliyah. "Islamic Leadership, Work Motivation and Employee Performance of Bank Jatim Syariah Surabaya" 2, no. 2 (n.d.): 1–6.
- Fernandes, A. R., "The Mediating Effect of Work Motivation on the Influence of Job Design and Organizational Culture against HR Performance." *Journal of Management Development* 37, no. 6 (2018): 452–69. <https://doi.org/10.1108/JMD07-2017-0239>.
- Fry, L., Vitucci, S., Cedillo, M., "Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement, and Establishing a Baseline. *Leadership Quarterly*," 16, no. 5 (n.d.): 835–62. <https://doi.org/doi:10.1016/j.leaqua.2005.07.012>, (2005),.

- Fry, L. W., "Toward a Theory of Spiritual Leadership" 14, no. 6 (2003): 693–727.
- Fry, Louis W., Nisiewicz, M. "Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership." *Stanford University Press*, 2013, 156.
- Fry, L.W. "Toward a Theory of Spiritual Leadership". *The Leadership Quartely*" 64, no. 6 (2003).
- Haerudin, Santoso, B.,. "The Role of Islamic Work Ethic, Spiritual Leadership and Organizational Culture Toward Attitude on Change With Organizational Commitment and Job Involvement as Mediator on Bank Pembiayaan Rakyat Syariah(BPRS) Indonesia." *International Review of Management and Business Research* 5, no. 3 (2016): 827-843.
- Hamid, W.,. "The Role Of Working Motivation As Mediation Variable Of Leadership and Spiritual Intelligence Influence Towards Employees Performance" 2 (2018): 19.
- Hardani, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group, 2020.
- Hari, Sulaksono. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish, n.d.
- Harsuko, Rismawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*,. Malang: UB Press, 2016.
- Hasibuan. "The Role Of Working Motivation As Mediation Variable Of Leadership and Spiritual Intelligence Influence Towards Employees Performance" 2 (2019).
- Hasibuan, S. P. Melayu,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Revisi III. Jakarta: : Bumi Aksara, 2011.
- Heidjrachman Ranupandojo dkk. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE, 1986.
- Henry, Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. YogyakartaYogyakarta: YKPN, 2004.
- I Made, Narsa, and , Agus Widodo and Sigit Kurnianto. "Mengungkap Kesiapan UMKM Dalam Implementasi Standar Akuntansi

Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (Psak-Etap) Untuk Meningkatkan Akses Modal Perbankan.” *Majalah Ekonomi*, n.d.

Indriantoro, Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*,. Yogyakarta: ANDI, 2018.

Jeon, K., & Choi, B.,. “A Multidimensional Analysis of Spiritual Leadership, Affective Commitment and Employees’ Creativity in South Korea,.” *Leadership and Organization Development Journal* 41, no. 8 (2020): 1035–52. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2019-0352>.

Joseph F.Hair et.al.,. “When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM”,.” *European Business Review* 31, no. 1 (2019): 12.

Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.” *Journal Jimek* 2 (n.d.). <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.

Kuncoro. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi, 2003.

Mahmudi,. *Dinamika Dunia Kerja Dan Problematika Lingkungan Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2005.

Malayu S. P Hasibuan,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Mccarter, M.,. “How Work Discipline and Leadership Influence Employees’ Performance? International Journal of Educational Administration,.” *Management, and Leadership*, 3 3, no. 1 (2022): 17-26.

Nasution. *Metode Research*,. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

P. Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Perilaku Organisasi, 2006.

Rafika Ulfa. “Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan, Al-Fathonah.” *Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 2020.

Rahmad Solling Hamid, Suhardi M Anwar, and Suhardi M Anwar,. *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep*

Dasar Dan Aplikasi Dengan Program SmartPLS 3.2.8 Dalam Riset Bisnis,. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia, 2019.

- Rio, Muhammad, A Zuliansyah, and Femei Purnamasari. "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPRS BANDAR LAMPUNG." *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 1, no. 01 (January 21, 2020): 17–30. <https://doi.org/10.24042/revenue.v1i01.5684>.
- R.r. Sri Handari, Izzati. "Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul)." *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 2020.
- Sayyida,. "Structural Equation Modeling (SEM) Dengan SmartPLS Dalam Menyelesaikan Permasalahan Di Bidang Ekonomi".*Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 4, no. 1 (2023): 8.
- Siagian, P., Sondang,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Singarimbun, M., Effendi, S. *Metodologi Penelitian Survey*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia, 2006.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Jakarta: Alfabeta, 2017.
- Suhendar, Suhendar, Muetia Muetia, Muhamad Taqi, and Imam Hanifah. "Analysis of the Impact of Islamic Corporate Governance and Bank Reputation on Islamic Bank Performance in Indonesia." In *Proceedings of the International Conference on Sustainability in Technological, Environmental, Law, Management, Social and Economic Matters, ICOSTELM 2022, 4-5 November 2022, Bandar Lampung, Indonesia*. Bandar Lampung, Indonesia: EAI, 2023. <https://doi.org/10.4108/eai.4-11-2022.2328784>.
- Suhendar, Rudi Zulfikar, Elvin Bastian, and Imam Abu Hanifah. "Trend of the Research on Islamic Corporate Governance in Islamic Banking: A Bibliometric Analysis." *Journal of Law and Sustainable Development* 11, no. 9 (October 18, 2023): e1468. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i9.1468>.

- Surahman, M.k, Mochamad Rachmat, SKM, M.Kes. drs Sudibyo Supardi, PhD, Apt. *Metodologi Penelitian*. Cetakan pertama., 2019.
- Thayib, Basri. *Gaya Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam*. Jakarta: Djembatan Ilmu, 2005.
- Tibaná-Herrera, G., Fernández-Bajón, M., De Moya-Anegón, F.,, “Categorization of E-Learning as an Emerging Discipline in the World Publication System: A Bibliometric Study in SCOPUS,,” *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 15, no. 1 (2018). <https://doi.org/10.1186/s41239-018-0103-4>.
- Timpe,D.,. *Leadership, Seri Manajemen Sumberdaya Manusia, Alih Bahasa Susanto B*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo, 2020.
- Tobroni. “Spiritual Leadership: A Solution of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia.” *British Journal of Education* 3, no. 11 (2015): 40–53.
- Udin, U.,, “Spiritual Leadership and Employee Performance.” *International Journal of Business Management and Economic*, 2019, 54–61.
- Wahyunita. “Peran Spiritual Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perbankan Syariah.” *Journal Economic and Saince* 4, no. 2 (n.d.): 23–31.
- Wijaya, A.T. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Jember Ekonika.” *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* 2, no. 1 (n.d.): 1–22.
- Wijayanti, R.,, “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.” *Journal Of Bisnis* 8 (2016): 67–89.
- Yang, J.,, “The Chain Mediation Effect of Spiritual Leadership on Employees’ Innovative Behavior.” *Leadership and Organization Development Journal* 42, no. 1 (2021): 114–29. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0442>.