

**PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MEMEDIASI
PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN
TIKA KERJA ISLAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada PT Taspen Persero Cabang Lampung)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Gelar Sarjana (S1) Dalam Ilmu Ekonomi
Dan Bisnis Islam

OLEH :

M.Ilham Diky Pratama

NPM. 2051040326

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1445 H / 2024 M

**PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MEMEDIASI
PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN
ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada PT Taspen Persero Cabang Lampung)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Gelar Sarjana (S1) Dalam Ilmu Ekonomi
Dan Bisnis Islam



Pembimbing I : Dr. Evi Ekawati, S.E., M.Si

Pembimbing II : Okta Supriyaningsih, S.E., M.E.Sy.

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1445 H / 2024 M

ABSTRAK

Permasalahan dalam kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, dan kinerja karyawan seringkali berakar dari kurangnya penerapan nilai-nilai spiritual dalam lingkungan kerja, yang mengakibatkan budaya organisasi yang tidak mendukung etika dan integritas. Ketika kepemimpinan tidak mencontohkan nilai-nilai spiritual, karyawan cenderung fokus pada pencapaian ekonomi tanpa mempertimbangkan aspek moral dan etis, sehingga kinerja mereka tidak optimal. Selain itu, budaya organisasi yang tidak menghargai nilai-nilai spiritual dapat menyebabkan karyawan merasa tidak termotivasi dan tidak terinspirasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Selama ini masih terdapat karyawan yang belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Mereka menuntut hak-hak untuk dipenuhi, namun tidak diimbangi dengan kinerja yang maksimal. Hal tersebut bisa terjadi karena kurangnya etika kerja Islam dalam diri individu, yang menimbulkan ketidakseimbangan antara tuntutan hak dan kewajiban karyawan, di mana mereka mengharapkan hak-hak dipenuhi tanpa memberikan kinerja yang maksimal.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan menjadikan semua populasi menjadi sampel, jumlah sampel sebanyak 34 pegawai PT. Taspen Lampung dijadikan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik regresi linier berganda, uji T, teknik koefisien determinasi, dan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Etika Kerja Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dari uji analisis jalur terlihat bahwa Budaya Organisasi mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan, dan Budaya Organisasi mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara etika kerja islam terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Spiritual, Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Problems in spiritual leadership, organizational culture and employee performance often stem from a lack of application of spiritual values in the work environment, which results in an organizational culture that does not support ethics and integrity. When leadership does not exemplify spiritual values, employees tend to focus on economic achievements without considering moral and ethical aspects, so that their performance is not optimal. In addition, an organizational culture that does not respect spiritual values can cause employees to feel unmotivated and uninspired to give their best in their work. So far, there are still employees who are not optimal in carrying out their duties. They demand that their rights be fulfilled, but this is not balanced with maximum performance. This can happen due to a lack of Islamic work ethics in individuals, which creates an imbalance between the demands of employees' rights and obligations, where they expect their rights to be fulfilled without providing maximum performance.

This research method used is a descriptive method with a quantitative approach. The sampling technique in this research used saturated sampling by making the entire population into samples, the total sample was 34 employees PT Taspen Lampung was used as a respondent. The data analysis techniques used in this research are multiple linear regression techniques, T tests, coefficient of determination techniques, and path analysis.

The results of the research show that Spiritual Leadership does not significantly influence employee performance, Islamic Work Ethics does not significantly influence employee performance, from the path analysis test it appears that Organizational Culture is able to be a variable that mediates the influence between spiritual leadership on employee performance, and Culture The organization is able to become a variable that mediates the influence of Islamic work ethics on employee performance.

Key Words: Spiritual Leadership, Islamic Work Ethics, Organizational Culture, Employee Performance.



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

*Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung,
Tlp. (0721) 703289*

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M.Ilham Diky Pratama
NPM : 2051040326
Jurusan : Manajemen Bisnis Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa Skripsi ini yang berjudul “Peran Budaya Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Taspen Persero Cabang Lampung).” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada dipihak penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 12 Juni 2024
Penulis



M.Ilham Diky Pratama
NPM. 2051040326



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

**Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung,
Tlp. (0721) 703289**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**Judul: Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Etika Kerja
Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya
Organisasi Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Taspen
Persero Cabang Lampung)**

**Nama: M. Ilham Diky Pratama
NPM: 2051040326
Jurusan: Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Evi Ekawati, S.E., M.Si
NIP: 197602022009122001**

**Okta Supriyaningsih, S.E., M.E.Sy
NIP: 197602022009122001**

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

**Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.
NIP. 197905142003121003**



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

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung,
Tlp. (0721) 703289

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi, Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT Taspen Persero Cabang Lampung), disusun oleh M. Ilham Diky Pratama, NPM 2051040326, jurusan Manajemen Bisis Syari'ah, telah diujikan dalam sidang Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada hari Jum at tanggal 21 Juni 2024.

TIM/DEWAN PENGUJI

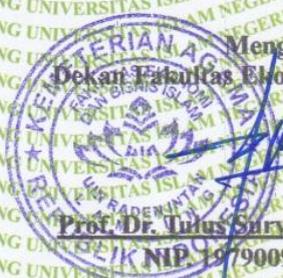
Ketua Sidang : **Dr. Ahmad Habibi, M.E.**

Sekretaris : **Sania Nuraziza, M.B.A**

Penguji I : **Liya Ermawati, S.E., M.S.Ak**

Penguji II : **Okta Supriyaningsih, S.E., M.E.Sy**

(Handwritten signatures of the examiners)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Julius Suryanto, M.M., Akt. C.A.
NIP. 197909262008011003

MOTTO

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

Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.

(Qs. An-Nahl : 97)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat, karunia dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Tidak lupa penulis persembahkan Skripsi ini sebagai rasa Terima Kasih yang sebesar-besarnya dan bentuk kasih sayang penulis kepada:

1. Kedua orangtua yang selalu menjadi sumber inspirasi dan kekuatan yang tak tergantikan bagiku. Segala doa, bimbingan, dan dorongan kalian telah membawa saya melewati setiap tantangan dan mencapai setiap pencapaian. Terima kasih atas teladan kesabaran, kebijaksanaan, dan kasih sayang yang tak pernah henti. Semoga skripsi ini dapat menjadi bukti kecil rasa terima kasih saya kepada kalian, dan semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah serta kebahagiaan kepada kedua orang tua saya. Aamiin Allahumma Aamiin.
2. Kakak perempuan saya ani asmawati terima kasih atas dukungan, inspirasi, dan bimbingan yang luar biasa selama perjalanan saya menyelesaikan skripsi ini. Kakak, dirimu adalah teladan yang luar biasa bagi saya, dan tanpa dukungan dan motivasimu, pencapaian ini tidak mungkin terwujud.

RIWAYAT HIDUP



M. Ilham Diky Pratama, dilahirkan di Labuhan Maringgai, Kabupaten Lampung Timur pada tanggal 22 Januari 2002, saya merupakan anak kedua dari dari dua bersaudara. Saya dilahirkan dan dibesarkan oleh kedua orangtua tercinta yaitu pasangan bapak Widodo dan ibu Asmaul Husna. Pendidikan saya dimulai dari Sekolah Dasar Negeri (SDN) 5 Labuhan Maringgai dan selesai pada tahun 2014, Sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Miftahul Ulum mulyosari sembari menempuh pendidikan agama dipesantren Nurul Hikmah selesai tahun 2017, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darul Hidayah Sriminosari selesai dan mengikuti pendidikan tingkat tinggi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester I tahun Akademik 2020/2021.



Bandar Lampung, 25 Mei 2024.

Yang Membuat,

M. Ilham Diky Pratama
NPM. 2051040326

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas segala kemudahan, pertolongan, kekuatan, serta petunjuk Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad Saw, para sahabat, keluarga, pengikutnya yang membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang saat ini.

Terwujudnya skripsi ini adalah bagian dari persyaratan menyelesaikan studi pendidikan program Strata Satu (S1) dalam program studi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E). terselesaikannya skripsi ini berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan ketulusan dan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang ikut berperan dalam proses penyelesaian skripsi ini, terkhusus penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku ketua program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Dr. Evi Ekawati, S.E., M.Si. selaku pembimbing akademik satu, terimakasih atas kesediaannya dalam meluangkan waktu serta memberikan bimbingan, saran, kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Okta Supriyaningsih, S.E., M.E.Sy. selaku dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung sekaligus Pembimbing akademik dua yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan masukan, arahan serta membimbing dalam penelitian ini.

5. Seluruh Dosen Pengajar, Staf dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah membantu penulis untuk mendapatkan informasi dan segala urusan kampus.
6. Seluruh staf Perpustakaan UIN RIL atas layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama perjalanan penelitian saya. Kehadiran Perpustakaan UIN RIL sebagai sumber pengetahuan telah memberikan kontribusi yang besar dalam kelancaran penulisan skripsi ini.
7. Seluruh pihak-pihak dan teman-teman seperjuangan yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis untuk dapat menyelesaikan penelitian ini.
8. Yang kubanggakan Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung

Semoga bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr mendapatkan balasan dan berkah dari Allah SWT. *Aamiin Allahumma aamiin*. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal itu tidak lain karena keterbatasan waktu dan kemampuan yang dimiliki dalam menulis Skripsi ini. Penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat bagi pembaca. *Aamin Yaa Rabbal'Alamiin*.

Bandar Lampung, 25 Mei 2024



M. Ilham Diky Pratama

NPM. 2051040326

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN.....	
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	3
C. Identifikasi dan Batasan masalah.....	13
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian.....	14
F. Manfaat Penelitian.....	15
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan (Studi Pustaka)...	15
H. Sistematika Penulisan.....	19
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Teori Yang Digunakan	21
B. Pengajuan Hipotesis	37

C. Kerangka Pemikiran	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Tempat Penelitian	46
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	46
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data	46
D. Definisi Operasional Variabel	49
E. Instrumen Penelitian	52
F. Uji Validitas Dan Reliabilitas Data	53
G. Uji Prasarat Analisis	54
H. Uji Hipotesis	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	59
B. Pembahasan Dan Hasil Penelitian	63
C. Pembahasan	81
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	96
B. Rekomendasi	97
DAFTAR RUJUKAN	99
LAMPIRAN	108

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. Taspen Lampung	5
Tabel 1. 2 Sistem Manajemen Kinerja PT.Taspen (Persero)	6
Tabel 1. 3 Rekap Penilaian Sistem Manajemen Kinerja Karyawan PT Taspen Persero Cabang Lampung	7
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	51
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir	62
Tabel 4. 4 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Spiritual	64
Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islam	65
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	65
Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas	68
Tabel 4. 9 Uji Normalitas Persamaan Regresi Model 1	69
Tabel 4. 10 Uji Normalitas Persamaan Regresi Model 2	70
Tabel 4. 11 Uji Multikolinearitas Persamaan Regresi Model 1	72
Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas Persamaan Regresi Model 2.....	73
Tabel 4. 13 Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi Model 1	74
Tabel 4. 14 Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi Model 2	75
Tabel 4. 15 Uji Koefisien Determinasi	76
Tabel 4. 16 Uji Analisis Regresi Linear Berganda Model 1.....	77
Tabel 4. 17 Uji Analisis Regresi Linear Berganda Model 2.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	43
Gambar 4. 1 Uji Analisis Jalur (Path Analysis)	80



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Cek Turnitin	132
Lampiran 2 Surat Permohonan Izin Riset	108
Lampiran 3 Dokumentasi	109
Lampiran 4 Kuesioner	110
Lampiran 5 Tabulasi Data	115
Lampiran 6 Spreadsheet Data Responden	120
Lampiran 7 Karakteristik Responden	121
Lampiran 8 Uji Validitas Variabel (X1)	122
Lampiran 9 Uji Validitas Variabel (X2)	123
Lampiran 10 Uji Validitas Variabel (M)	125
Lampiran 11 Uji Validitas Variabel (Y)	126
Lampiran 12 Uji Reliabilitas Variabel X1	127
Lampiran 13 Uji Reliabilitas Variabel X2	128
Lampiran 14 Uji Reliabilitas Variabel M	128
Lampiran 15 Uji Reliabilitas Variabel Y	128
Lampiran 16 Uji Normalitas Model 1	128
Lampiran 17 Uji Normalitas Model 2	129
Lampiran 18 Uji Multikolinearitas Model 1	129
Lampiran 19 Uji Multikolinearitas Model 2	130
Lampiran 20 Uji Heteroskedastisitas Model 1	130
Lampiran 21 Uji Heteroskedastisitas Model 2	130
Lampiran 22 Uji Koefisien Determinasi	131
Lampiran 23 Uji Analisis Regresi Linear Berganda Model 1	131
Lampiran 24 Uji Analisis Regresi Linear Berganda Model 2 Dan Uji T	131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Guna memprjelas arah ulasan rencana ini pengarang menghalangi cukup pada hasil dari kepemimpinan spriritual, etika kerja islam, kinerja pegawai, serta budaya organisasi . dampak serta perantaraan yang ditujukan merupakan hasil kepemimpinan spriritual serta etika kerja islam, pada kinerja pegawai dengan adat organisasi selaku faktor mediasi.

Fokus pemeriksaan pada riset ini merupakan ulasan mengenai kepemimpinan spriritual serta etika kerja islam serta macam mana budaya organisasi memediasinya, serta pokok riset ini tempat, serta responden pegawai di PT Taspen Persero Lampung.

saat sebelum menyatakan sebagai totalitas modul ini terlebih lampau bakal diserahkan peneguhan serta pengertian yang terdapat didalamnya guna mencegah keluputan serta penyimpangan pembacaan ataupun uraian arti yang terdapat dalam tajuk rencana ini. tentang hal tajuk skripsi merupakan: **“PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Taspen Persero Cabang Lampung)”**, sehingga mesti dikemukakan sebutan ataupun kata-kata bernilai supaya tidak mengakibatkan kesalahpahaman buat para pembaca.

1. Kepemimpinan Spriritual

Spriritual leadership adalah kekepalaan dengan memanfaatkan nurani lubuk hati seorang serta hendak mendirikan perilaku panutan, watak ataupun tabiat dari seseorang pemimpin itu. Kepemimpinan kebatinan bagi amatan islam melihat pada kepemimpinan yang dipunyai oleh utusan Tuhan Muhammad SAW ialah perilaku jujur, mampu diakui, pintar, serta mengantarkan. Spriritual

leadership dalam perihal ini ialah kecendekiaan kebatinan semacam nurani lubuk hati, jiwa, serta rohani yang dikenakan dalam mengetuai.¹

2. Etika Kerja Islam

Sikap kerja keras yang Islami merupakan instrumen krusial dan kerangka tegas yang didapat dari Al-Qur'an dan sunnah/hadits berkenaan dengan kegiatan dan kerja keras. Untuk mencapai hal itu, sikap kerja keras Islami telah digambarkan dan dimaknai dalam Al-Qur'an dan Hadits sehubungan dengan latihan keras, contoh saja., (QS. An-Najm:39) “seorang tidak mendapati objek, melainkan apa yang sudah diusahakannya”. perihal ini memang selaku pegangan buat tiap-tiap penganut khalayak dimuka dunia bila hendak sukses serta berhasil haruslah beroperasi selaku giat guna mencapainya.²

3. Budaya Organisasi

Budaya hierarki merupakan cara berpikir esensial suatu kerangka kerja yang memuat pengaturan, standar, dan nilai-nilai bersama sebagai khusus inti mengenai gimana melaksanakan suatu dalam semacam sistem.³

4. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai ialah hasil kegiatan ataupun hasil kegiatan pegawai kemampuan pegawai memanglah wajib menerus ditingkatkan, mengenali kompetisi di era ini makin teratas.⁴

¹ Moh Alif Nur Vicky and Fachrudiy Asj'ari, “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Etika Kerja Islam, Dan Budaya Organisasi Terhadap Quality of Worklife Karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo,” *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)* 2, no. 2 (2021): 87–95.

² Musoli Musoli and Era Agustina Yamini, “Peran Etika Kerja Islam Dan Keterikatan Karyawan Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behaviour,” *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi* 11, no. 3 (2020): 260–73.

³ Kardinah Indrianna Meutia and Cahyadi Husada, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 4, no. 1 (2019): 119–26.

⁴ Ma'ruf Abdullah, “Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan,” *Yogyakarta: Aswaja Pressindo*, 2014, 52.

B. Latar Belakang

Dalam usaha mendekati tujuan institusi, serupa industri membutuhkan penerapan bermacam peranan intern, di antara lain kedudukan daya kegiatan ataupun pekerja, ataupun dengan sabda lain bermacam peranan intern industri diterapkan selaku terstruktur selaku sesuatu prosedur modifikasi menciptakan keluaran yang bagus berwujud peralatan serta servis yang ditawarkan terhadap konsumen.

Di era globalisasi yang sedang berlangsung, SDM dalam organisasi dituntut untuk terus berkembang karena persaingan dengan bisnis lain yang makin lekat menegat. Oleh lantaran itu, asal usul energi khalayak adakala diinginkan. mereka yaitu orang-orang yang bisa merajai inovasi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan mekanis. Di era globalisasi saat ini mengharapakan organisasi untuk bekerja lebih sukses dan efektif serta berkualitas tinggi agar dapat bersaing secara global dengan perkembangan terkini.

Karyawan serta industri adalah 2 tentang yang tidak mampu dipisahkan, pekerja memiliki kedudukan penting dalam melaksanakan tindakan industri. tiap industri mencoba menaikkan dan memajukan industri dengan mengerjakan bermacam metode yang tampak dalam program kenaikan kapasitas para pekerja. guna memperoleh perkembangan serta mendekati tujuan yang diresmikan, sesuatu industri butuh menggerakkan ataupun memantau pekerjanya supaya mampu memajukan semua keterampilan yang kepunyaannya. Kepemimpinan yang bagus jadi stamina penggerak buat bergerak, berprestasi, serta yang jadi dasar dari usaha merancang profesi agar menarik, supaya karyawan sanggup dengan bagus mengerjakan tugasnya.⁵

Organisasi dalam semacam industri butuh meningkatkan basis energi khalayak biar meninggikan kemajuan industri itu. menaikkan basis energi khalayak butuh

⁵ Juliansyah Noor, Penelitian Ilmu Manajemen (Jakarta: Kencana, 2013), h.225.

mencermati kapasitas staf. kemampuan staf yang bagus sanggup dihasilkan dari perilaku kepemimpinan. kemampuan yang bagus juga diterima dari etika kerja. staf wajib punya etika islami. kayak tepercaya serta tanggung jawab berdasarkan karier yang diserahkan.⁶

PT. Taspen (Persero) Kantor unit persimpangan Lampung yang mempunyai susunan pola di mana di dalamnya terjalin perputaran kedudukan bagus dalam daerah temani seksi/bisertag ataupun sedang dalam satu seksi/bisertag itu sendiri. berlangsung pergantian fungsi buat pegawai yang membutuhkan serta bersedia meningkatkan mutu serta jumlah yang dipunyai. sesuatu pola ataupun kongsi ada keterbatasan dalam asal muasal energi serta kongsi yang tengah tumbuh menginginkan sumber energi yang banyak. Dalam perihal ini adakala terjalin kasus dalam profesi serupa tingkatan wawasan tiap pegawai yang berlainan bisa berdampak kesalah pahaman temani pegawai, style bahasa dalam komunikasi temani pegawai serta yang yang ada adakala bisa membuat kasus serta hendak berakhir tidak baik dengan prestasi pegawai yang bersinggungan.

Di kalangan bisnis, Dalam pengelolaan sumber daya individu (SDM), nilai-nilai spiritual dikuatkan. Permasalahan ini bermula dari sejumlah praktik buruk kantor bisnis atau keuangan yang berdampak negatif, tidak hanya pengelolaan Nilai-nilai spiritual jauh dari sumber daya manusia. Sejujurnya, eksekusi perwakilan hanya ditentukan oleh nilai uang yang dibayarkan tanpa didasarkan pada kualitas yang mendalam.

Kebosan selaku aspek berarti yang sungguh memastikan keberhasilan sesuatu pola. Kepemimpinan yang bagus dalam sesuatu pola bisa menambah prestasi karyawannya, serta seperti itu pula kebalikannya. sepanjang ini, mainstream kepemimpinan transaksional ataupun

⁶ Vicky and Asj'ari, "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Etika Kerja Islam, Dan Budaya Organisasi Terhadap Quality of Worklife Karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo."

transformasional lebih menekankan p memiliki penilaian tabiat ataupun sikap. Hasil penelitian mengenai skema sikap kepemimpinan bisa disimpulkan jika tidak satupun skema kepemimpinan yang menjamin tampaknya membuahkan hasil selaku pemimpin. tentang ini dimula karna sepanjang Fakta bahwa hakikat kepemimpinan adalah anugerah dari individu dan bukan sesuatu yang diserahkan kepada Tuhan dan individu ditunjukkan oleh model kepemimpinan yang ada. Modularitas dan daya tarik altruistik dalam memberikan nilai-nilai teladan mendorong pola karyawan. Akibatnya, hasil yang dicapai tidak mengikat seseorang kepada Tuhan, melainkan hanya berfungsi untuk mencapai tujuan dari pola tersebut.⁷

Berikut ini merupakan data karyawan PT. Taspen lampung, bisa diamati pada tabel ini :

Tabel 1. 1
Data karyawan PT. Taspen lampung

no	posisi	Jumlah
1	Manajer cabang	1
2	Manajer keuangan	1
3	Manajer umum dan sdm	1
4	Manajer cash and pension verification	1
5	Manajer service and membership	1
6	Staf umum dan sdm	5
7	Staf keuangan	5
8	Staf cash and pension verification	7
9	Staf service and membership	12

Sumber : PT. Taspen Persero lampung

⁷ Shalahuddin Shalahuddin, "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional," *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin* 6 (2015): 56599.

Berdasarkan tabel 1.1 Dalam struktur organisasi perusahaan ini, terdapat pembagian posisi yang jelas, terdiri dari sembilan posisi yang berbeda dengan total 34 karyawan. Pada tingkatan manajerial, perusahaan memiliki lima manajer yang masing-masing bertanggung jawab atas cabang yang berbeda, termasuk manajer cabang, manajer keuangan, manajer umum dan SDM, manajer cash and pension verification, serta manajer service and membership. Dengan pembagian staf yang sesuai kebutuhan supaya servis dikasihikan pada rakyat yang membutuhkannya dengan segera serta menggembirakan tanpa membelakangi presisi, kecermatan, serta terjaminnya kualitas pelayanan kepada Masyarakat.

Tabel 1. 2
Sistem Manajemen Kinerja PT.Taspen (Persero)

Nilai evaluasi	Predikat	Keterangan
95-100	A	Sangat Baik
85-94	B	Baik
75-84	C	Cukup
55-74	D	Kurang Baik
<55	E	Nihil

Sumber : PT. Taspen Persero lampung

Penulis memanfaatkan rekap evaluasi presentasi representatif (SMK) yang berlaku pada organisasi PT. Hasil rekap kinerja pegawai tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 menunjukkan bahwa Taspen persero cabang lampung mampu mengetahui kinerja pegawai dalam penilaian kinerja berdasarkan rata-rata penilaian pelaksanaan kerja sebanyak 34 pegawai. untuk mempelajari lebih lanjut kinerja PT secara detail. Taspen persero cabang lampung seharusnya terlihat pada tabel 1.2

Tabel 1. 3
Rekap Penilaian Sistem Manajemen Kinerja Karyawan
PT Taspen Persero Cabang Lampung

No	Tahun	Nilai Evaluasi	Predikat	Keterangan
1	2019	91,6	B	Baik
2	2020	85,1	B	Baik
3	2021	83,7	C	Cukup
4	2022	89,2	B	Baik
5	2023	88,5	B	Baik

Sumber : PT. Taspen Persero Lampung

Berdasarkan tabel di atas, pameran yang representatif masih bervariasi dan belum mencapai target atau belum ideal. Hasil-hasil ini sebenarnya harus ditingkatkan agar tercapai pelaksanaan yang lebih ideal. Kekhasan eksekusi di PT. Taspen merupakan belum maksimalnya pencapaian kinerja, dan pada penilaian kinerja pegawai pada tahun 2019 hingga tahun 2023, PT tidak pernah mendapatkan predikat A (sangat baik). Taspen secara normal mendapat penilaian B (bagus) dan C (cukup baik). Faktanya, setiap bisnis berharap dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan metodologi yang lebih serius bagi perwakilan pekerja di PT. Taspen Persero Lampung. Beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perwakilan mencakup tempat kerja, tingkat pemenuhan kerja pekerja, wewenang, disiplin, inspirasi, kemampuan, sikap kerja keras, tekanan kerja, dan masyarakat kerja yang diberikan organisasi kepada perwakilannya untuk mengerjakan sifat pekerjaan mereka. Strategi ini diharapkan mampu mengatasi permasalahan buruknya kinerja pegawai.

Perusahaan masih memerlukan upaya-upaya yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan supaya sanggup mendekati tujuan kongsi lantaran basis energi yang dipunyai tidak hendak memberikan hasil yang ideal bila tidak disupport

oleh basis energi insan yang ada kemampuan atas. Temuan wawancara dengan kepala bagian SDM dan Umum menunjukkan bahwa kuantitas pekerjaan masih rendah karena masih banyaknya pegawai yang tidak sanggup menuntaskan profesi dalam saat yang sudah ditetapkan alhasil bisa halangi profesi yang lain. Persoalan kinerja ini juga diperkuat dengan hasil wawancara. Selain itu, masih rendahnya rasa tanggung jawab karena pegawai terkesan tidak sadar akan tanggung jawabnya. jadinya banyak karier yang belum terlewati akibatnya mampu menghalangi karier yang lain dan tentunya merugikan usaha. Kemudian, pada saat itu, masih belum ada dorongan yang representatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari inisiatif tersebut.

kepemimpinan memainkan kedudukan bernilai dalam kenaikan prestasi pegawai, para eksekutif pernah memberikan atensi serta interest pada pegawai, semacam menyelentik pegawai yang melaksanakan keluputan dalam profesi selanjutnya membela serta memberikan jalan keluar pada akibat dari keluputan yang terbuat pegawai. tidak hanya itu, para eksekutif jua menekankan guna bertugas dengan sepenuh jiwa. tapi seperti itu, pelaksanaan spiritualitas dalam mengelola pegawai ditaksir sedang kurang, tentang ini teruji dengan sedang terdapatnya pegawai yang bertugas tidak sepenuh jiwa alhasil prestasi yang dibentuk tidak optimal.

seseorang bos organisasi wajib sanggup menjalani ikatan antara sesama pekerja tanpa memansertag posisi dan status pekerja maupun anak buah.⁸ contoh kepemimpinan serupa itu yakni style kepemimpinan yang memansertag kepemimpinan yakni mandat dari insan serta Tuhan. Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Hendrik dan Ludemen, CEO dan pemimpin di Amerika Serikat adalah makhluk yang periang, spiritual, dan bermartabat dalam pertumbuhan bisnis mereka. Penelitian tersebut sampai pada kesimpulan bahwa

⁸ Ari Cahyono, "Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawyatan Daha Kediri," *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi* 1, no. 1 (2012): 283–98.

gaya kepemimpinan spiritual memainkan peran penting dalam mencapai hasil yang ideal.⁹ kedudukan kekepalan di mari bersangkutan dengan pembuatan kebijakankebijakan yang sanggup didapat oleh seluruh pihak. jikalau seluruh personel wadah adalah pemimpin serta staf ada visi serta tujuan yang sepadan, hingga amat gampang buat menyebabkan semangat mereka biar beroperasi lebih bagus, maka terlahir keadaan wadah yang membantu serta pada gilirannya kapasitas sanggup meninggi.

Dalam menjawab persoalan tersebut maka dibutuhkan etika kerja dari setiap individu baik bagi pemimpin maupun karyawan dalam Perusahaan tersebut. Dalam menjalankan sebuah bisnis, khususnya di bidang jasa, etika kerja merupakan hal yang sangat penting. Etika individu selaku mukmin yang mukalaf yang mempunyai tanggungan berlaku seperti mukmin resmi pula pada kongsi, majelis, ataupun organisasi.¹⁰

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۗ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah (9): 105)

Menurut penafsiran dalam Tafsir Al-Misbah ayat ini merupakan perintah untuk bekerja. Pekerjaan yang dilakukan

⁹ Heru Sulistyono, "Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 10, no. 2 (2009): 311–21.

¹⁰ Sofyan S. Harahap, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 102.

semata-mata karena Allah SWT dengan beramal yang saleh dan bermanfaat untuk diri sendiri maupun masyarakat. Semua amal perbuatan akan memperoleh balasan. Allah SWT lebih mengetahui yang gaib yaitu hakikat dari amal yang dikerjakan. Pada hari kiamat semua amal itu akan diperlihatkan, sehingga diketahui hakikat amal yang dikerjakan oleh seluruh manusia. Rasul-Nya dan orang-orang mukmin menjadi saksi atas perbuatan yang telah dilakukan. Pada hari itu tidak ada amal yang disembunyikan, amal yang baik dan buruk hakikatnya akan nampak. Oleh karena itu, manusia harus senantiasa mawas diri.¹¹

Pada dasarnya surah at-Taubah ayat 105 mensyariatkan seluruhnya serta tiap orang guna mencoba, tercantum upaya ekonomi. Segala usaha pasti akan diketahui oleh Allah SWT, Rasulullah SAW, dan orang-orang beriman memberikan definisi berguna tentang perhitungan Allah, perhitungan utusan-Nya, dan perhitungan orang-orang yang memiliki iman mengenai kinerja (operasi) seseorang. Semua kinerja ini pada dasarnya akan menghasilkan hasil positif yang berkorelasi dengan harga keekonomian dan kinerja operasi yang bermotif global. seluruh serta tiap kerja seorang positif ataupun jelek nanti di darul baka bakal diinformasikan serta diperlihatkan selaku tembus pandang apa terdapatnya, positif yang tersembunyi ataupun yang terlihat.¹²

Pada PT. Taspen tiap tenaga kerja dimasing-masing bagian dituntut buat senantiasa memberikan kapasitas terbaik mereka buat meningginya kapasitas kongsi. Dalam kenaikan kapasitas tenaga kerja, kedapatan banyak aspek yang pengaruhi kapasitas tenaga kerja, antara lain yakni pemerian karier, jenjang himpitan dari manajemen, rancangan fungsi, tingkatan jabatan, atasan, rasam institusi serta honor. Pihak

¹¹ Quraish Shihab, "Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Qur'an Volume II" (Jakarta: Lentera Hati, 2002).

¹² Novi Indriani Sitepu, "Etos Kerja Ditinjau Dari Perspektif Alquran Dah Hadits," *Dalam Jurnal Perspektif Ekonomi Darus Salam*, (September 2015), n.d., 2502-6976.

senantiasa mencermati kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja dalam bergerak. cerita karier dibikin serupa dengan karier serta jam fungsi dan juga penempatan tenaga kerja serupa dengan ketrampilan yang mereka punyai. Namun, ditemukan bahwa karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan kemampuan terbaiknya. Mereka menuntut agar hak-hak mereka dihormati, namun mereka kekurangan sumber daya yang diperlukan.. tentang itu mampu terjalin sebab terbatasnya etika kerja islam dalam diri perseorangan.

Al-Qur'an dan Sunnah/Hadits menjadi landasan etika kerja Islam, yang mencakup seperangkat prinsip atau keyakinan komprehensif mengenai fungsi dan kerja keras. Etika fungsi didefinisikan selaku selengkap tindakan alias amatan utama yang dipegang segerombol khalayak guna memperkirakan bergerak selaku sebuah tentang yang positif buat kenaikan mutu kehidupan maka pengaruhi sikap kinerjanya.¹³ Karena mereka menerapkan prinsip-prinsip Islami pada kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari karyawan, karakter Islami layak untuk diselidiki secara akademis. Hal ini sesuai dengan penelitian Ali terhadap para pimpinan dan pekerja setia, dimana tugas dewan sangat dipengaruhi oleh kebiasaan kaku dan percaya diri mereka yang ketat. pribadi yang membuktikan etika fungsi Islami membuktikan tindakan yang kokoh pergantian yang di impikan komposisi, serta dengan partisipasi yang agung lewat semangat yang kokoh guna menjalankan kedudukan yang dikasihkan dengan cara ekonomis lantaran etika kerja Islami menolong dalam meninggikan sikap aktivitas inovatif.¹⁴

¹³ Siti Khotijah and Irfan Helmy, "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 3, no. 3 (2021): 442–60.

¹⁴ Abdulwahed Kamae, Adi Indrayanto, and Dwita Darmawati, "Pengaruh Keperibadian Keterbukaan Terhadap Pengalaman, Perilaku Kerja Inovatif, Dengan Peran Moderasi Etika Kerja Islami," *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi* 22, no. 1 (2020): 14–27.

Setelah penerepan yang sesuai dari kepemimpinan spiritual dan etika kerja islam tentu akan berdampak pada budaya organisasi itu sendiri yang semakin kondusif dilingkungan kerja Perusahaan.

Budaya organisasi yaitu sehimpunan poin, prinsip, etik, serta metode bergerak yang dianut bersama serta pengaruhi sikap dan juga aksi para unit institusi. guna itu patut diajarkan pada unit terhitung unit yang hangat selaku sesuatu metode yang sesuai dalam menganalisis, berpendapat, serta merashendak permasalahan yang dilalui. lembaga dengan akal budi yang kokoh hendak pengaruhi sikap serta efektifitas kemampuan pekerja. kemampuan pekerja hendak berjalan pantas dengan akal budi yang dianutnya dalam konstruksi itu. tidak cuma itu, pelaksanaan akal budi dalam sesuatu perseroan serta akan menjadikan sifat karyawannya dengan sendirinya dalam melaksanakan tugasnya serta menyentuh tujuan dari perseroan.

Setiap individu perlu menerapkan etika kerja Islam baik itu pemimpin maupun karyawan itu sendiri sehingga menciptakan budaya organisasi yang kontributif yang hendak berakibat pada melambungny kapasitas pekerja.

berasas studi terdahulu yang dijalani oleh Endang menyatakan Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh budaya organisasi,¹⁵ Budaya Organisasi, menurut temuan Rayyan, berperan sebagai mediator antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi,¹⁶ dan Menurut penelitian Moh Ali, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh

¹⁵ Endang Setyo Wati, Endi Sarwoko, and Agung Yuniarianto, "Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* 7, no. 1 (2020): 50–58.

¹⁶ Rayyan Aqila Praditya, "Peran Mediasi Budaya Organisasi Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Efektivitas Organisasi: A Mini Review," *International Journal Of Social, Policy And Law* 3, no. 1 (2022): 29–34.

kepemimpinan spiritual, etika kerja Islami, dan budaya organisasi.¹⁷

menurut kerangka balik yang dijelaskan pengarang serta berlandaskan studi terdahulu diprediksi kalau budaya organisasi memediasi dampak kepemimpinan spiritual dan etika kerja Islam terhadap Kinerja karyawan . alhasil dalam studi ini penulis mengambil judul : **PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Taspen Persero Cabang Lampung).**

C. Identifikasi dan Batasan masalah

kasus studi yang pengarang ajukan ini bisa diidentifikasi permasalahannya seperti berikut :

1. Masih banyaknya pekerja yang bertindak cukup guna mencukupi kepentingan ekonomi serta status, bukan karna menggemari profesi itu sendiri. terdapatnya kepemimpinan spiritual serta etika kerja Islam menggunakan tingkatan spiritualitas guna menjadikan watak serta sikap dalam organisasi. alhasil pekerja diharapkan mampu mendapatkan makna berarti karirnya.
2. Dalam kenaikan kemampuan tenaga kerja, ada banyak aspek yang pengaruhi kemampuan tenaga kerja, antara lain adalah cerita karier, jenjang titik berat dari manajemen, rancangan fungsi, tingkatan jabatan, daerah serta pendapatan. akan tetapi begitu, tengah ada tenaga kerja yang belum optimal dalam mengaplikasikan tugasnya. pekerja menuntut hak-hak guna dicukupi, akan tetapi tidak disamai dengan kemampuan yang optimal.

studi ini mesti dibatasi persoalannya supaya sanggup dilakoni serta dilakukan dengan lebih fokus, sempurna, serta

¹⁷ Vicky and Asj'ari, "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Etika Kerja Islam, Dan Budaya Organisasi Terhadap Quality of Worklife Karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo."

mendalam terkait pengaruh kepemimpinan spiritual dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada karyawan, dan peran budaya organisasi dalam memediasi pengaruh tersebut PT. Taspen Persero Cabang Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. apakah etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. apakah variabel budaya organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan?
4. apakah variabel budaya organisasi memediasi pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Maksud dari diadakannya penelitian ini adalah guna menyadari seberapa besar efek variabel-variabel yang dicermati di perseroan yang pengarang teliti dan guna menjumpai data serta pemecahan perihal apa saja yang mesti dilakoni perseroan. Maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. untuk mengetahui budaya organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan
4. untuk mengetahui budaya organisasi memediasi pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan

F. Manfaat Penelitian

Riset ini diharapkan mampu memberikan arti buat bermacam pihak, maka berfaedah tidak cukup buat pengarang tapi serta buat pembaca. selanjutnya ialah separuh arti yang mampu dihasilkan dari studi ini:

1. Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis, pemeriksaan ini berharga karena penemuan ini diharapkan menjadi bahan referensi penting bagi berbagai spesialis dan sebagai semacam perspektif bagi individu yang terlibat erat. untuk menerapkan penelitian dan ulasanya untuk ulasan yang relevan di masa mendatang..

2. Manfaat Secara Praktis

Dapat digunakan sebagai bahan atau tambahan pengetahuan dengan tujuan langsung pada perusahaan bersangkutan, untuk mencari tahu seberapa jauh hubungan teori yang diterima dengan praktek pengaplikasiannya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan (Studi Pustaka)

Penulis dalam penelitian ini mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian kali ini. Berikut ini adalah beberapa temuan penelitian terkait yang dapat peneliti gunakan sebagai bahan kajian.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Okta Supriyaningsih dan Khavid Normasyhuri dengan judul “Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia: Apakah Analisis Jabatan Menjadi Faktor Utama?” memperoleh hasil yaitu Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Bandar Lampung meyakini bahwa bekerja di dewan ikhtiar kepunyaan negeri kayak PT Pos Indonesia tangkai biang Lampung ada wewenang serta tanggung jawab bersumber pada kepiawaian stafnya.

Selain itu pada setiap jabatan juga terdapat kejelasan mengenai peraturan pelaksanaan pekerjaan pantas dengan proses PT Pos Indonesia simpangan Bandar Lampung, maka kecuali itu jua bisa mendukung kesibukan ataupun standar hasil kegiatan tenaga kerja pada jabatan tersebut.¹⁸ kesamaan pada penelitian ini ialah pada variabel kinerja pegawai sedangkan perbedaan yaitu pada variabel x.

2. Penelitian oleh Caniago dengan judul “Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sesuai dengan temuan “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Spiritualitas Islam di Tempat Kerja”.¹⁹ Persamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel x dan y, sementara itu perbedaannya terdapat pada kerangka pikir dan jumlah variabel.
3. Penelitian yang dilakukan oleh D Candrananta dengan judul “Dampak spiritual leadership dan qwl terhadap OCB dengan kepuasankerja sebagai variabel intervening” memperoleh hasil yaitu mau itu secara langsung maupun tidak langsung, QWL sanggup meningkatkan OCB dengan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, kepemimpinan spiritual tidak mampu meningkatkan OCB secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.²⁰ Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel x nya dan perbedaannya ada pada variabel x2 variabel mediasi dan variabel y.
4. Penelitian yang dilakukan Endang Setyo Wati dengan judul “Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan

¹⁸ okta Supriyaningsih And Khavid Normasyhuri, “Kinerja Pegawai Pt Pos Indonesia: Apakah Analisis Jabatan Menjadi Faktor Utama?,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 8, no. 2 (2023): 505–19.

¹⁹ Indra Caniago and Taufik Taufik, “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Spiritualitas Islami Di Tempat Kerja,” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 2022, 146–56.

²⁰ Dimas Candrananta and Arief Purwanto, “Dampak Spiritual Leadership Dan Qwl Terhadap Ocb Dengan Kepuasankerja Sebagai Variabel Intervening Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Pasuruan,” *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)* 8, no. 1 (2022): 27–39.

Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan” dengan hasil yaitu Budaya organisasi berperan memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, karena temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan..²¹ apabila kepemimpinan bisa menambah keikutsertaan, support, demokratis, serta berkiblat pada pekerjaan sehingga sanggup menambah kinerja pegawai. Hubungan antara komitmen organisasi dan kepemimpinan serta budaya dapat menjadi subjek penelitian di masa depan. Memanfaatkan contoh 90 pekerja PT. Menggunakan Purposive Sampling, Ramayana Lestari Sentosa Malang. Kuesioner dengan skala Likert 5 poin digunakan untuk mengumpulkan data, dan Analisis Jalur digunakan untuk analisis. Persamaan dengan penelitian ini yaitu penggunaan Teknik analisis yaitu path analisis, lalu penggunaan variabel mediasi yaitu budaya organisasi, Penggunaan variabel x dan y serta strategi pengambilan sampel membuat penelitian ini menonjol dan berbeda.

5. Penelitian oleh Lisa Efrina dengan judul “Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan *Multifinance* Syari’ah” angka uji t yang lebih tinggi dari t hitung (2,040) menunjukkan hal tersebut. Namun, kinerja karyawan juga dipengaruhi secara negatif secara signifikan oleh budaya organisasi. Diketahui dari angka uji t (-2,577) lebih kecil dibandingkan dengan t tabel (2,040). kemudian, pada saat yang sama, kedua faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi eksekusi pekerja. Hasil uji F (3,686) yang lebih besar dari F tabel (2,90) menunjukkan hal tersebut. Purposive sampling digunakan dalam prosedur pengambilan sampel. SPSS digunakan untuk analisis data regresi berganda. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada penggunaan variabel dan jumlah variabel x2, y dan

²¹ Wati, Sarwoko, and Yuniarianto, “Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan.”

mediasi, lalu penggunaan metode sampling dan penggunaan spss, sedangkan persamaannya ada pada variabel x1 yaitu etos kerja islam.

6. Penelitian yang dilakukan Padmayuda Tri Rachmawan dengan judul “Kepemimpinan Spiritual dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dapat dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan spiritual; apabila prestasi pekerja tidak dipengaruhi oleh akibat; apabila prestasi pekerja tidak dipengaruhi oleh mutu kehidupan aktivitas; apabila prestasi pekerja tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan psikis walaupun dimediasi oleh mutu kehidupan aktivitas; apabila prestasi pekerja tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan psikis walaupun dimediasi oleh mutu kehidupan aktivitas; apabila prestasi pekerja tidak dipengaruhi oleh mutu kehidupan aktivitas; bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja; bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kualitas.²² Persamaan pada penelitian ini yaitu penggunaan variabel x1 yaitu kepemimpinan spiritual, lalu perbedaan pada riset ini yaitu penggunaan variabel mediasi dan variabel y.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Maria Eliza dengan judul “*Implications of Organizational Culture, Servant Leadership, Competence on Quality of Work Life and Employee Performance Syar’i Garment*” dengan hasil *hierarchical culture affects how work-life balance works. Skill essentially affects the nature of work life, while hierarchical culture fundamentally affects representative execution. Worker authority affects the nature of work life. Worker Initiative doesn't influence representative*

²² Padmayuda Tri Rachmawan and Dwi Nita Aryani, “Kepemimpinan Spiritual Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 21, no. 2 (2020): 136–48.

*execution, skill essentially affects worker execution, and nature of work-life altogether influences representative execution.*²³ Persamaan pada penelitian ini yaitu menggunakan variabel x yaitu organizational culture, sementara itu perbedaan pada riset ini yaitu tidak ada variabel mediasi dan jumlah variabel.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan penelitian ini diharapkan dapat mempermudah uraian dan memberikan kepada pembaca ringkasan penelitian yang diuraikan penulis pada setiap bab sebagai berikut.:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat penetapan tajuk, kerangka balik kasus, rekognisi serta batasannya, kesimpulan kasus, tujuan studi, faedahnya, amatan studi terdahulu yang relevan, serta pengaturan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Sebagai landasan penulisan bab dan penarikan kesimpulan, bab ini membahas prinsip-prinsip penelitian dan kerangka teori yang memuat konsep-konsep yang relevan dan bermanfaat.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijabarkan perihal model riset, populasi serta sampel, cara pengumpulan data, teknik analisis data, model data yang dipakai, rasio pengukuran dan percobaan hipotesis guna menanggapi perkara yang sudah dirumuskan

²³ Maria Eliza and Nimas Aryany Pratiwi, "Implications of Organizational Culture, Servant Leadership, Competence on Quality of Work Life and Employee Performance Syar'i Garment," *Laa Maisyir: Jurnal Ekonomi Islam*, 2021, 103–17.

dan mencoba dugaan yang sudah dikemukakan pada bagian sebelumnya.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi klarifikasi terhadap objek kajian, hasil pengetahuan dan survei terhadap penemuan. Efek samping dari tinjauan tersebut diperkenalkan di bagian III, dan konsekuensi dari pengujian spekulasi. Tampilan hasil ujian dapat berupa teks, tabel, gambar dan diagram.

BAB V PENUTUP

Bab ini berbobot kesudahan, saran-saran ataupun anjuran. Kesimpulan mempersembahkan dengan cara singkat semua penemuan riset yang terdapat hubungannya dengan kasus riset. Kesimpulan dihasilkan bersumber pada hasil kajian serta hasil tafsiran data yang pernah di uraikan di bab-bab sebelumnya. masukan- rekomendasi dirumuskan bersumber pada hasil riset, memuat uraian mengenai tindakan yang perlu dilakukan oleh pihak-pihak terkait sehubungan dengan temuan penelitian terkait. Ada dua hal yang disarankan yaitu:

1. Saran dalam upaya menambahkan hasil studi, umpamanya direkomendasikan butuh diadakan studi lanjutan.
2. Saran buat memutuskan prosedur di aspek terpaut dengan kasus maupun fokus riset.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan

1. Teori atribusi

Teori atribusi oleh Fritz Heider menjelaskan penyebab perilaku dirinya sendiri maupun orang lain yang ditentukan apakah perilaku tersebut dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal.²⁴ Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, dan sikap ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.²⁵

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.²⁶

Dengan adanya teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena di dalam teori atribusi sendiri

²⁴ Matthew M Piszczek and Peter Berg, "HR Policy Attribution: Implications for Work-Family Person-Environment Fit," *Human Resource Management Review* 30, no. 2 (2020): 100701.

²⁵ Sandra Graham, "An Attributional Theory of Motivation," *Contemporary Educational Psychology* 61 (2020): 101861.

²⁶ Eric M Anderman, "Achievement Motivation Theory: Balancing Precision and Utility," *Contemporary Educational Psychology* 61 (2020): 101864.

mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Dengan adanya teori atribusi sangat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan. Perilaku yang ada bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti, kepemimpinan, tingkat religiusitas yang dimiliki, tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki, lingkungan tempat bekerja, budaya organisasi yang ada di dalam organisasi itu sendiri.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Hendy Tannady dalam bukunya mengemukakan Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan.²⁷ Dengan manajemen SDM yang baik, perusahaan dapat memberdayakan SDM tidak hanya bagi keuntungan jangka pendek, namun juga pertumbuhan, perkembangan dan kepuasan diri dari sumber daya manusia.

Menurut Huat dan Torrington manajemen sumber daya manusia adalah: Pertama, MSDM merupakan bagian dari manajemen. Kedua, MSDM menangani orang, karyawan, pekerja atau staf yang bekerja dalam suatu organisasi. Ketiga, MSDM menaruh perhatian kesejahteraan orang yang ada di dalam organisasi. Keempat karyawan, pekerja, atau staf yang sejahtera diharapkan bekerja secara efektif sebagai satu

²⁷ Hendy Tannady, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Expert, 2017), hlm. 29.

kelompok/tim dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.²⁸

Hasibuan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.²⁹ Sedangkan amstrong menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia.³⁰ Serta pandangan Rivai dan Sagala menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.³¹

Fungsi sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan Perusahaan.
2. Pengorganisasian Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalambagian organisasi.
3. Pengarahan. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja

²⁸ Kaswan,Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi,(Yogyakarta:Graha Ilmu,2012),hlm.6

²⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (makassar: bumi aksara, 2019).

³⁰ Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management* (london: kogan page, 2020).

³¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan* (jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013).

sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana
5. Pengadaan. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan
6. Pengembangan. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi adalah sebagai berikut: 1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus di jalankan oleh karyawan 2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan 3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan 4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan 5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.³²

3. Kepemimpinan Spiritual

³² Ibnu Sayyidi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt Pln Wilayah Sulselbar" (Universitas Bosowa, 2022).

Menurut Sondang Siagian³³, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi yang hal itu mungkin tidak disenangi. Kemudian menurut Malayu S.P. Hasibuan³⁴, pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Sehingga kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki sifat mampu mempergunakan wewenangnya untuk dapat mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam.

Dalam konsep islam, semua orang adalah pemimpin, paling tidak dalam lingkungannya sendiri atau ia merupakan pemimpin bagi dirinya sendiri. Jadi jika konsep ini di sadari, menjadi pemimpin bukanlah sesuatu hal yang istimewa, jabatan ini selalu ada di sepanjang hayat manusia. Dalam firman Allah dalam QS. Al-Baqarah (2):30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ ۗ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

“(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah¹³ di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan

³³ Sondang Siagian, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002). Hlm 62.

³⁴ Malayu SP Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hlm.169

nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Menurut Tafsir Ibn Katsir menjelaskan bahwa Allah Swt., sebelum menciptakan Adam As., telah mengabarkan tentang pemberian anugerah karunia Allah Swt., kepada Adam dan keturunannya, yaitu berupa penghormatan kepada mereka dengan membicarakan prihal mereka kedepan di hadapan para malaikat. Kata Rabbuka dhomir engkau ditujukan kepada Nabi Muhammad Saw dan beliau mendengarkan kisah Nabi Adam As., dari Allah Swt melalui al-Qur'an serta agar disampaikan kepada ummatnya. Khalifah yang dimaksud Ibn Katsir bukan hanya kepada Nabi Adam As., namun juga kepada keturunannya, yaitu suatu kaum yang akan menggantikan suatu kaum lainnya. Menurut hemat penulis adalah berkaitan tentang kepemimpinan, sebab, tidak mungkin para malaikat memperlmasalahkan akan penciptaan Adam As., bila tidak berkaitan dengan kepemimpinan. Kepemimpinan yang dimaksud adalah setelah Adam As., yaitu keturunannya yang akan lambat laun jarang kontak atau berhubungan dengan Allah Swt. Oleh karena itu, Allah Swt., menghadirkan para Nabi dan Rasul untuk mengingatkan mereka agar tidak menjadi kekhawatiran malaikat pada penciptaan Adam As.³⁵

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah SWT. untuk mengemban amanah dan kepemimpinana langit di muka bumi. Dari penjelasan diatas jelas kiranya bahwa sasaran ayat ini adalah untuk manusia yang Allah percayai untuk menjadi khalifah atau pemimpin di muka bumi ini, karena Allah telah memberi kemampuan lebih kepada manusia yaitu kemampuan mengelola segala sesuatu yang ada di muka bumi.

³⁵ Abdullah bin Muhammad Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1* (Jakarta: Pustaka Imam Asy-syafi i, 2009).

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniaan kepada dimensi spiritual (keilahian). Karena itu, kepemimpinan spiritual sering disebut juga kepemimpinan yang berdasarkan pada etika religius. Tobroni mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan. Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai *core belief*, *core values* dan filosofi dalam perilaku kepemimpinannya.³⁶

Secara historisitas Islam, model kepemimpinan spiritual ini dapat merujuk kepada pola kepemimpinan yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW yang mampu mengembangkan kepemimpinan yang paling ideal dan sukses dengan sifat-sifatnya yang utama, yaitu siddiq (*integrity*), amanah (*trust*), dan fathanah (*working smart*), tabligh (*openly, human relation*).³⁷ Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang memimpin dengan hati berdasarkan pada etika religius, mampu membentuk karakter, integritas dan keteladanan. Model kepemimpinannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal semata, melainkan lebih banyak dibimbing oleh faktor internal hati nuraninya. Namun demikian, kepemimpinan spiritual bukan berarti kepemimpinan yang anti intelektual. Kepemimpinan spiritual bukan hanya sangat rasional, melainkan justru

³⁶ Anita Rahmawaty, "Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Pati," *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam STAIN Kudus* 9, no. 2 (2016): 276–303.

³⁷ M Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an Jilid 2*, vol. 2 (Lentera Hati Group, 2011).

menjemihkan rasionalitas dengan bimbingan hati nurani dan kecerdasan spiritual.³⁸

Kepemimpinan spiritual yang terdiri atas 4 indikator yaitu :

1. Ash-Shiddiq, yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya.
2. Al-Amanah, atau kepercayaan, yang menjadikan dia memelihara sebaik-baiknya apa yang diserahkan kepadanya, baik dari Tuhan maupun yang dipimpinnya sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak.
3. Al-Fathanah, yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul mendadak sekalipun.
4. At-Tabligh, yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab atau dengan kata lain “keterbukaan”.³⁹

4. Etika Kerja Islam

Menurut Ahmad dan Musa mendefinisikan etika kerja Islam adalah sebagai perangkat nilai ataupun sistem keyakinan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan sunnah/hadist perihal kerja dan kerja keras.⁴⁰ Berdasarkan pengertian tersebut bahwasannya etika kerja Islam telah dijelaskan dan diterangkan dalam Al-Qur'an dan Hadist mengenai kerja keras misalnya, (QS. An-Najm:39) :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ۗ

³⁸ Tobroni Tobroni, “Spiritual Leadership: A Solution of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia,” *British Journal of Education* 3, no. 11 (2015): 40–53.

³⁹ Shihab, *Membumikan Al-Qur'an Jilid 2*.

⁴⁰ Shukri Ahmad and Musa Yusuf Owoyemi, “The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition,” *International Journal of Business and Social Science* 3, no. 20 (2012): 116–23.

“Seseorang tidak mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang telah diusahakannya”.

Menurut Tafsir Al-Maraghi menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada Rasul-Nya, “katakanlah hai Muhammad kepada kaummu yang masih belum sadar dan tetap berkeras kepala, “kalau kamu tetap tidak mau mengerti dan tidak mempercayai risalahku, kerjakanlah apa yang kamu kehendaki dan perbuatlah sesuka hatimu”, aku akan terus melaksanakan apa yang diperintahkan oleh Allah kepadaku. Kelak kamu akan mengetahui siapa yang akan menerima azab dan siksa yang sangat menghina dan yang akan kamu derita untuk selama-lamanya. Cukuplah Allah bagiku sebagai petunjuk, pelindung, kepada-Nyalah bertawakal orang-orang yang berpasrah diri.⁴¹ Sedangkan menurut Tafsir Al-Misbah ayat tersebut dengan menjelaskan bahwa sudah jelas posisi Nabi Muhammad saw, terhadap kaum musyrikin dan kepercayaan mereka, jelas pula bukti kesesatan mereka, sebagaimana terbaca pada ayat-ayat yang lalu, sedang mereka terus membangkang, di sini Allah memerintahkan Nabi Muhammad saw, bahwa: Katakanlah kepada mereka: “Hai kaumku, yakni kerabat, suku dan orang-orang yang hidup dalam satu masyarakat denganku, bekerjalah, yakni lakukan secara terus menerus apa yang kamu hendak lakukan sesuai dengan keadaan, kemampuan, dan sikap hidup kamu, sesungguhnya aku akan bekerja pula dalam aneka kegiatan positif sesuai kemampuan dan sikap hidup yang diajarkan Allah kepadaku, maka kelak kamu akan mengetahui siapa yang akan mendapat siksa yang menghinakannya di dunia ini dan ditimpa pula oleh azab yang kekal di akhirat nanti.

Hal ini jelas menjadi pedoman bagi setiap umat manusia dimuka bumi jika ingin berhasil dan sukses

⁴¹ Mustafa Al-Maraghi, “Terjemah Tafsir Al-Maraghi Juz 15, Diterjemahkan Oleh Bahrun Abu Bakar Dan Herry Noer Aly, Semarang: CV,” *Toha Putra*, 1988.

haruslah bekerja secara gigih untuk mencapainya.⁴² Surah Az-Zumar ayat 39 mengajarkan etika kerja dalam Islam dengan menekankan pentingnya bekerja keras sesuai dengan kemampuan masing-masing individu dan meneladani pemimpin yang juga bekerja dengan tekun. Ayat ini juga mengingatkan bahwa setiap usaha yang dilakukan dengan niat yang ikhlas dan cara yang benar akan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah, baik di dunia maupun di akhirat. Prinsip kejujuran, tanggung jawab, dan integritas dalam bekerja sangat ditekankan, dengan pemahaman bahwa Allah mengetahui setiap usaha kita. Kesadaran bahwa pekerjaan adalah bagian dari ibadah kepada Allah mendorong kita untuk bekerja dengan dedikasi dan kesungguhan, memastikan bahwa setiap tindakan kita sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Etika kerja Islam adalah sistem kepercayaan yang didasarkan pada ajaran Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW yang mendorong individu menuju pekerjaan dengan pandangan tugas dan tanggung jawab sebagai kebajikan.⁴³ Etika kerja dalam Islam memiliki nilai intrinsik, artinya mendapatkan pahala jika melakukan hal yang benar dan mendapatkan hukuman karena melakukan kesalahan dan hal tersebut akan ditangani dalam kehidupan selanjutnya oleh Tuhan.⁴⁴ Dengan kata lain, ini adalah orientasi yang mempengaruhi dan membentuk partisipasi dan keterlibatan di tempat kerja dan menunjukkan bahwa pekerjaan itu adalah kebajikan sesuai dengan kebutuhan seseorang.⁴⁵

⁴² Musoli and Yamini, "Peran Etika Kerja Islam Dan Keterikatan Karyawan Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behaviour."

⁴³ Suthinee Rurkkhum and Kenneth R Bartlett, "The Relationship between Employee Engagement and Organizational Citizenship Behaviour in Thailand," *Human Resource Development International* 15, no. 2 (2012): 157–74.

⁴⁴ Riham Ragab Rizk, "Back to Basics: An Islamic Perspective on Business and Work Ethics," *Social Responsibility Journal* 4, no. 1/2 (2008): 246–54.

⁴⁵ Abbas J Ali and Abdullah Al-Owaidan, "Islamic Work Ethic: A Critical Review," *Cross Cultural Management: An International Journal* 15, no. 1 (2008): 5–19.

Sedangkan karakteristik-karakteristik etos kerja Islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep: (1) kerja merupakan penjabaran akidah, (2) kerja dilandasi ilmu, (3) kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya. Terkait dengan akidah dan ajaran Islam sebagai sumber motivasi kerja Islami secara konseptual bahwasanya Islam berdasarkan ajaran wahyu bekerja sama dengan akal adalah agama amal atau agama kerja.⁴⁶

Etika kerja Islam lebih berkomitmen dalam organisasinya dan selanjutnya lebih mungkin menerima perubahan selama tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan (*goals*) organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi. Etika kerja Islam yang bersumber dari syari'ah memandang bekerja sebagai ibadah. Dalam Islam, kerja dipandang sebagai ibadah. Muslim akan membayangkan hasilnya dalam dua cara yaitu sebagai sumber 28 dukungan keuangandan mencapai duniawi yang baik hidup (*alfalah fi al-dunya*), serta sarana untuk melayani Allah SWT dan mempersiapkan untuk kesuksesan akhirat (*al-falah fi al-akhirah*).⁴⁷

Indikator untuk mengukur etika kerja Islam dengan menggunakan indikator dari beberapa parameter kunci sistem etika kerja dalam Islam yaitu:

1. Murah hati, dalam pengertian senantiasa bersikap ramah tamah, sopan santun, murah senyum, suka mengalah namun tetap penuh tanggung jawab.
2. Berbakti, mengharuskan pelakunya untuk memberikan perhatian pada kepentingan orang lain, yang karena alasan

⁴⁶ Alwiyah Alwiyah, "Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)," *Economica: Jurnal Ekonomi Islam* 7, no. 2 (2016): 23–54, <https://doi.org/10.21580/economica.2016.7.2.1154>.

⁴⁷ susilorani Susilorani, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediator (Studi Pada BMT Binamas Purworejo)," *VOLATILITAS* 2, no. 3 (2020).

tertentu tidak mampu melindungi dan memproteksi kepentingan dirinya sendiri.

3. Ingat Allah dan menjadi prioritas utama, seorang Muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah, bahkan dalam suasana sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Dia hendaknya sadar penuh dan responsif terhadap prioritas-prioritas yang telah ditentukan oleh Sang Maha Pencipta.⁴⁸

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah masalah tersebut.⁴⁹ Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya untuk membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain.⁵⁰ Schein menjelaskan unsur-unsur budaya, yaitu: ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/pewarisan, dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi memiliki peran yang cukup signifikan dalam membangun *employee relations*. Setiap budaya selalu dibentuk melalui bagaimana individu-individu saling berhubungan satu sama lain di dalam suatu grup yang produktif.⁵¹ Organisasi dalam hal ini dapat dikaitkan

⁴⁸ Aunur Rahim, "Bimbingan Dan Konseling Dalam Islam," 2016.

⁴⁹ Edgar H Schein, *Organizational Culture and Leadership*, vol. 2 (John Wiley & Sons, 2010).

⁵⁰ Kevin Laksana, "Peran Budaya Organisasi Dalam Membangun Employee Relations Pada Cv. Z Di Surabaya," *Agora 2*, no. 1 (2014): 601–7.

⁵¹ Schein, *Organizational Culture and Leadership*.

dengan grup yang produktif karena suatu organisasi dibentuk dengan orientasi terhadap hasil yang bergantung produktifitas anggota organisasi.

Definisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.⁵² Selanjutnya menurut Edy. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.⁵³ Adapun definisi lain menurut Saiful bahwa: Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.⁵⁴

Menurut Sulaksono terdapat terdapat 6 indikator yang digunakan dalam mengukur budaya organisasi yaitu sebagai berikut: Inovatif memperhitungkan resiko, Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, Berorientasi pada hasil yang akan dicapai, Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, Agresif dalam bekerja, Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.⁵⁵

Dalam pandangan islam budaya disebut dengan adab. Islam telah menggariskan adab Islami yang mengatur etika dan norma norma pemeluknya. Sehingga tidak terbawa kedalam budaya-budaya yang salah. Sebagai pedoman hidup, Al-Qur'an memberikan arahan yang

⁵² Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Deepublish, 2015).

⁵³ M.Si. Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (jakarta: Prenada Media, 2019).

⁵⁴ H Moh Saiful Bahri and M M SE, *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen* (Jakad Media Publishing, 2018).

⁵⁵ Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*.

sangat relevan dengan etika kerja dan kerjasama dalam lingkungan profesional. Salah satu ayat yang menekankan pentingnya kerjasama dalam kebaikan dan menghindari permusuhan dapat ditemukan dalam Surah Al-Ma'idah ayat 2. Ayat ini mengajarkan kita tentang nilai-nilai dasar yang harus dijunjung tinggi dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam organisasi.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.”

Tafsir Surat Al Maidah ayat 2 menurut Tafsir Al-Maraghi dapat dijelaskan bahwa: “Perintah bertolong-menolong dalam mengerjakan kebaikan dan takwa, adalah termasuk pokok-pokok petunjuk sosial dalam Al-Qur'an. Karena, Allah SWT mewajibkan kepada manusia agar saling memberi bantuan satu sama lain dalam mengerjakan apa saja yang berguna bagi umat manusia, baik pribadi maupun kelompok, baik dalam perkara agama maupun dunia, juga dalam melakukan perbuatan takwa, yang dengan itu mereka mencegah terjadinya kerusakan dan bahaya yang mengancam keselamatan mereka”.⁵⁶

6. Kinerja karyawan

Kinerja adalah tingkat produktivitas karyawan yang dinilai dengan perilaku dan hasil kerja yang dicapai dalam

⁵⁶ Al-Maraghi, “Terjemah Tafsir Al-Maraghi Juz 15, Diterjemahkan Oleh Bahrun Abu Bakar Dan Herry Noer Aly, Semarang: CV.”

periode waktu tertentu.⁵⁷ Selain hasil kerja, terdapat dari kinerja yaitu kualitas dan kuantitas dari pekerjaan karyawan itu sendiri.⁵⁸ Sedangkan menurut Motowidlo dan Kell, kinerja adalah total nilai yang diharapkan organisasi terhadap perilaku yang dilakukan individu dalam standar periode waktu.⁵⁹ Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.⁶⁰ Nanjundeswaraswamy dan Swamy memaparkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil pekerjaan, atau target serta kriteria yang telah ditentukan dan disepakati Bersama dalam organisasi.⁶¹

Indikator dalam mengukur kinerja karyawan ada empat indikator, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas serta keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

⁵⁷ Barry J Babin and James S Boles, "Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences between Men and Women," *Journal of Marketing* 62, no. 2 (1998): 77–91.

⁵⁸ Fred Luthans, "Perilaku Organisasi (VA Yuwono Dkk) Yogyakarta," Penerbit Andi, 2012.

⁵⁹ S J Motowidlo and H J Kell, "Job Performance. IB Weiner (Ed.). Handbook of Psychology (Pp. 82-103)" (John Wiley & Sons, 2013).

⁶⁰ Marianus Subianto, "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat," *Jurnal Kalimantan Timur, Universitas Mulawarman*. (<http://ejournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id/handle>), *Jurnal Administrasi Bisnis* 4, no. 03 (2016).

⁶¹ T Nanjundeswaraswamy, "Leadership Styles and Quality of Work Life in SMEs," *Management Science Letters* 5, no. 1 (2015): 65–78.

Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.

3. Pelaksanaan tugas,

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dan

4. Tangung jawab,

Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.⁶²

Kinerja Dalam Perspektif Islam Agama Islam menuntut umatnya untuk bekerja. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang kita terima. Apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan akhirat, maka hal itu disebut rezeki dan berkah dari hasil pekerjaan, pekerjaan yang baik yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah. Allah berfirman dalam Al-Quran surat *An-Nahl* ayat 93 :

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي
مَنْ يَشَاءُ ۗ وَلَتُسْأَلُنَّ عَمَّا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

“Seandainya Allah berkehendak, niscaya Dia menjadikanmu satu umat (saja). Akan tetapi, Dia menyesatkan siapa yang Dia kehendaki dan memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki (berdasarkan kesiapannya untuk menerima petunjuk). Kamu pasti akan ditanya tentang apa yang kamu kerjakan.”

⁶² A Anwar Prabu Mangkunegara, “Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung,” *Remaja Rosdakarya*, 2017.

Islam mencela bagi orang yang mampu untuk bekerja dan memiliki badan sehat tetapi tidak mau bekerja keras. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang di berikan Allah SWT yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk hidup layak dunia-akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan diri seseorang muslim. Dalam jasa pelayanan, kinerja ditentukan melalui sikap, perilaku dan pelayanan karyawan terhadap pelanggan baik yang terjadi dalam interaksi secara langsung maupun tidak langsung.⁶³

B. Pengajuan Hipotesis

Dalam kerangka konseptual dapat dihasilkan sebuah hipotesis atau dugaan sementara. Menurut Sugiyono mengatakan, bahwasanya hipotesis merupakan dugaan sementara yang belum diuji kebenarannya dalam suatu pendapat atau kesimpulan.⁶⁴ Dari uraian diatas dapat disimpulkan melalui uji hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sayuti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Kualitas Kehidupan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan”.⁶⁵ Dan penelitian yang dilakukan oleh puspitasari dengan judul “pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi intrinsik dan komitmen

⁶³ Elisabeth Milaningrum et al., “Pelatihan Peningkatan Kemampuan Berkomunikasi Menggunakan Bahasa Inggris Dalam Memberikan Pelayanan Prima Pada Industri Perhotelan Di Balikpapan,” *Abdimas Universal* 1, no. 2 (2019): 15–19.

⁶⁴ Dr Sugiyono, “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D,” 2013.

⁶⁵ A M Sayuti, S Asrilsyak, and W Rafdinal, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Sekretaris Dan Administrasi Bisnis*, 2021, 39–50.

organisasi” menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja.⁶⁶ Namun penelitian yang dilakukan Riane Johnly Pio dengan judul “pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap perilaku etis, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan” menunjukkan hasil kepemimpinan spiritual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja.⁶⁷ Dan penelitian oleh Rofiqi dengan judul “Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel Intervening pada Yayasan Pesantren At-Taufiqiyah Sumenep” dengan hasil Kepemimpinan Spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.⁶⁸ Begitu juga penelitian yang dilakukan Heru Sulistyoyo dengan judul “Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan” yang membuktikan bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁶⁹ Disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Maria Eliza dengan judul “*Implications of Organizational Culture, Servant Leadership, Competence on Quality of Work Life and*

⁶⁶ Julian Perdana Putra, “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun Tahun 2023” (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2023).

⁶⁷ Riane Pio et al., “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan,” *DeReMa (Development Research of Management) Jurnal Manajemen* 10 (May 1, 2015): 22–60, <https://doi.org/10.19166/derema.v10i1.173>.

⁶⁸ Ach Rofiqi M, “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pesantren At-Taufiqiyah Sumenep” (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2017).

⁶⁹ Sulistyoyo, “Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.”

*Employee Performance Syar'i Garment*⁷⁰ dan penelitian oleh Tri Rachmawan dengan judul “pengaruh kepemimpinan spiritual dan reward terhadap kinerja melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja” yang menunjukkan hasil sama yaitu kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷¹ Sehingga berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka H1 mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H1: Kepemimpinan Spiritual Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Penelitian yang dilakukan Lisa Efrina dengan judul “Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Multifinance Syari’ah” dengan hasil menunjukkan bahwa penerapan etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁷² Lalu penelitian oleh Yeni Haryati dan Mohamad Andri Ibrahim “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung” dengan hasil etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁷³ Dan penelitian oleh Yulisharsasi berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

⁷⁰ Eliza and Pratiwi, “Implications of Organizational Culture, Servant Leadership, Competence on Quality of Work Life and Employee Performance Syar’i Garment.”

⁷¹ Rachmawan and Aryani, “Kepemimpinan Spiritual Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.”

⁷² Efrina, “Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Multifinance Syari’ah Kota Bandar Lampung.”

⁷³ Yeni Haryati and Mohamad Andri Ibrahim, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung,” *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 2021, 59–62.

Etika Kerja Islam Pada KUD Tani Bahagia Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto” dengan hasil etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁴ Namun penelitian oleh Sutono dan Fuad Ali Budiman dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang” dengan hasil Etika Kerja islam secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁵ Dan penelitian yang dilakukan oleh Novi Nurul Hikmah dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mtsn 2 Aceh Barat Daya” yang menyatakan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁶ Disisi lain penelitian oleh Wilda Siti Rubai’ah dengan judul “Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan” memiliki hasil etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁷⁷ Sehingga berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka H2 mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H2: Etika Kerja Islam Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

⁷⁴ Yulisharsasi Yulisharsasi, Jun Surjanti, and Anang Kistyanto, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam,” *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 1, no. 2 (2022): 137–54.

⁷⁵ Fuad Ali Budiman, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang,” *Analisis Manajemen* 4, no. 1 (2009): 11–28.

⁷⁶ Novi Nurul Hiqmah, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada MTsN 2 Aceh Barat Daya” (UIN Ar-Raniry, 2021).

⁷⁷ Wilda Siti Rubai’ah and Rini Lestari, “Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan,” in *Bandung Conference Series: Accountancy*, vol. 2, 2022, 399–405.

3. Budaya Organisasi Memediasi Antara Kepemimpinan Spiritual Terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian lalu pada penelitian Purwanto dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator” dengan hasil budaya organisasi menjadi variabel pemediasi,⁷⁸ dan pada penelitian Praditya dengan judul “Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi : *A Mini Review*” dengan hasil budaya organisasi menjadi variabel pemediasi.⁷⁹ Namun pada penelitian Caniago dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Spiritualitas Islami Di Tempat Kerja” dengan hasil budaya organisasi tidak memediasi.⁸⁰ Disisi lain penelitian oleh Rofiqi berjudul “Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel *Intervening* pada Yayasan Pesantren At-Taufiqiyah Sumenep” dengan hasil budaya organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan.⁸¹ Sehingga berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka H3 mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H3: Budaya Organisasi Memediasi Antara Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

⁷⁸ Agus Purwanto et al., “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dengan Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Sebagai Mediator,” *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2, no. 1 (2020): 50–63.

⁷⁹ Praditya, “Peran Mediasi Budaya Organisasi Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Efektivitas Organisasi: A Mini Review.”

⁸⁰ Caniago and Taufik, “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Spiritualitas Islami Di Tempat Kerja.”

⁸¹ Rofiqi M, “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pesantren At-Taufiqiyah Sumenep.”

4. Budaya Organisasi Memediasi Antara Etika Kerja Islam Terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Erni Taruli Pebrina dengan judul “Adopsi Teknologi Informasi dan *Knowledge Sharing*: Analisis Mediasi Budaya Organisasi di Perguruan Tinggi” dengan hasil budaya organisasi dapat menjadi variabel mediator yang memperkuat pengaruh adopsi teknologi informasi terhadap niat berbagi pengetahuan.⁸² lalu pada penelitian Purwanto dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator” dengan hasil budaya organisasi menjadi variabel pemediasi,⁸³ kemudian penelitian Kusumastuti dengan judul “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada SMA di Kota Semarang)” dengan hasil budaya organisasi dapat menjadi variabel mediator yang memperkuat pengaruh variabel x terhadap y.⁸⁴ dan penelitian oleh Risianto berjudul “Peran budaya organisasi dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan etika terhadap kinerja perusahaan” dengan hasil Hasil Budaya organisasi mempunyai peran dalam memediasi pengaruh kepemimpinan dan gaya etika pada kinerja organisasi.⁸⁵ kemudian penelitian Siswanto dengan judul “Pengaruh

⁸² Erni Taruli Pebrina et al., “Adopsi Teknologi Informasi Dan Knowledge Sharing: Analisis Mediasi Budaya Organisasi Di Perguruan Tinggi,” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4, no. 1 (2022): 1349–57.

⁸³ Purwanto et al., “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dengan Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Sebagai Mediator.”

⁸⁴ ARINI KUSUMASTUTI, RATIH And NOVANDALINA, “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada SMA Di Kota Semarang),” *CAKRAWALA AKUNTANSI* 6 (2014): 59–78.

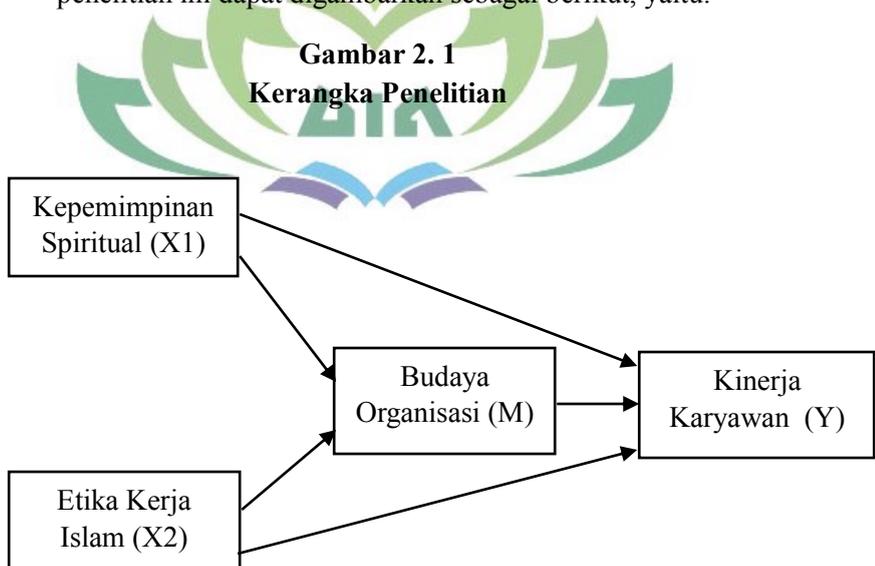
⁸⁵ Deni Risianto, Dodi W Irawanto, and Mugiono Mugiono, “Peran Budaya Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Gayakepemimpinan Dan Etika Terhadap Kinerja Perusahaan,” *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8, no. 1 (2018): 151–65.

Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan, Dan Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi⁸⁶ dengan hasil budaya organisasi dapat menjadi variabel mediator yang memperkuat pengaruh variabel x terhadap y.⁸⁶ Sehingga berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka H4 mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H4: Budaya Organisasi Memediasi Antara Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran mengenai kerangka konsep penelitian yang dibuat oleh peneliti yang akan digunakan sebagai acuan dalam menjawab dan memecahkan masalah yang diangkat dalam penelitian ini. maka kerangka pemikiran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut, yaitu:



⁸⁶ AGUS SISWANTO, "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan, Dan Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi" (Universitas Negeri Jakarta, 2023).

Keterangan :

—————→ : Garis Hubungan

Pada gambar kerangka berpikir diatas dapat dilihat bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu diantaranya adalah kepemimpinan spiritual, etika kerja islam dan budaya organisasi. Kepemimpinan spiritual merupakan gaya kepemimpinan yang terinspirasi dari keyakinan terhadap Tuhan. Kepemimpinan ini mampu memotivasi dan menginspirasi para pemimpin dan pengikutnya untuk mencintai dan melayani orang lain. Pada dunia usaha saat ini dimana persaingan antar bisnis yang semakin ketat, untuk menjaga eksistensinya setiap Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik dengan bermodalkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang mumpuni yang tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik. Perusahaan yang baik harus memiliki pemimpin yang baik. Para pemimpin tidak hanya memperhatikan aspek material dan operasional, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan spiritual karyawan serta keadilan dalam hubungan kerja. Kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai agama mendorong atmosfer kerja yang penuh dengan rasa keadilan, kejujuran, dan empati, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi, dedikasi, dan kualitas kerja karyawan. Dengan adanya bimbingan spiritual dan implementasi etika Islam dalam praktik kerja sehari-hari, karyawan merasa lebih terinspirasi dan terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun keseluruhan organisasi. Untuk indikator yang dipakai penulis yaitu 5 indikator yang disebutkan sebelumnya karena kesemuanya mempengaruhi praktik kerja sehari-hari para karyawan maupun pemimpin. Lalu untuk indikator dari etika kerja Islam yang dipakai penulis yaitu kerja keras, komitmen dan dedikasi untuk bekerja, penghindaran metode tidak etis dan daya saing di tempat kerja karena kesemuanya mempengaruhi praktik kerja sehari-hari.

Faktor selanjutnya yaitu budaya organisasi yang dalam penelitian ini sebagai variabel mediasi, penulis menambahkan variabel budaya organisasi karena Dalam lingkungan kerja yang didominasi oleh nilai-nilai kejujuran, integritas, dan kerja sama yang diilhami oleh ajaran Islam, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat tumbuh. Budaya ini menciptakan suasana di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan terlibat dalam mencapai tujuan bersama. Sebagai hasilnya, karyawan lebih cenderung untuk berkontribusi secara maksimal, berinovasi, dan berkolaborasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, kombinasi antara kepemimpinan spiritual, etika kerja Islam, dan budaya organisasi yang sehat dapat menciptakan lingkungan kerja yang membangun dan produktif, di mana karyawan dapat berkembang dan organisasi dapat mencapai kesuksesan jangka Panjang, untuk indikator yang digunakan peneliti yaitu Inovatif memperhitungkan resiko, Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, Berorientasi pada hasil yang akan dicapai, Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, Agresif dalam bekerja, Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja karena kesemuanya tersebut bisa mempengaruhi kinerja dilingkungan kerja. Maka dari itu Perusahaan harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor tersebut sehingga implementasi nilai-nilai spiritual dan etika kerja Islam tidak hanya memberikan manfaat bagi individu karyawan, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Bersumber pada data yang dihimpun serta penjabaran yang dijalani alikisah bisa diperoleh kesimpulan selaku seterusnya:

1. Kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa elemen-elemen kepemimpinan yang berpusat pada nilai-nilai kerohanian, seperti kejujuran, integritas, dan kesadaran akan tujuan hidup yang lebih tinggi, mungkin tidak secara langsung meningkatkan performa kerja dalam konteks yang diteliti. tentang ini sanggup dikarenakan oleh sebagian sebab, terhitung karakteristik individu karyawan, budaya organisasi, atau jenis industri yang berlainan. perihal ini sehati dengan riset yang dijalani Rofiqi dengan judul "Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel Intervening pada Yayasan Pesantren At-Taufiqiyah Sumenep" dengan hasil "Kepemimpinan Spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan."
2. Etika kerja Islam(X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. temuan bahwa etika kerja ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mungkin menunjukkan apabila terlihat sebab lain yang lebih berpengaruh dalam pengaruhi kemampuan. Faktor-faktor tersebut bisa termasuk budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem insentif, dan kondisi kerja. Selain itu, kemungkinan adanya kesenjangan antara pemahaman teori etika kerja Islam dan praktik sehari-hari di

tempat operasi jua sanggup selaku sebab kenapa etika kerja Islam tidak berdampak langsung.

3. Variabel budaya organisasi(M) mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan(Y). Hasil ini memberitahukan bos yang mengadopsi nilai-nilai psikis semacam integritas, kejujuran, serta kepedulian mampu membentuk atau memperkuat budaya organisasi yang positif dan mendukung. Budaya organisasi ini kemudian menciptakan area kegiatan yang lebih cakap, yang menekan pegawai guna lebih termotivasi, ikut serta, serta produktif dalam karier mereka.
4. Variabel budaya organisasi mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara etika kerja islam(X2) terhadap kinerja karyawan(Y). Budaya organisasi yang kokoh serta cocok dengan prinsip-prinsip etika fungsi Islam bisa menciptakan area fungsi yang mendukung, dimana nilai-nilai itu dapat diterapkan secara efektif oleh karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi bertindak sebagai mediator yang memperkuat dan mengarahkan pengaruh positif etika kerja Islam terhadap peningkatan kinerja karyawan.

B. Rekomendasi

Penulis menemukan sejumlah kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini berdasarkan temuan penelitian sebelumnya. Di sisi lain, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan keuntungan.

1. Bagi pihak PT.Taspen Persero cabang lampung diharapkan dari studi ini mampu memberikan masukan serta peraturan dalam merespons persoalan-persoalan yang ditimbulkan oleh aspek kepemimpinan, etika kerja, dan budaya organisasi yang dialami PT.Taspen Persero

cabang lampung dalam upaya menaikkan prestasi pegawai untuk menjaga serta menaikkan hasil yang diraih.

2. Bagi para akademisi berikutnya untuk dapat meningkatkan variabel-variabel yang lain yang mampu pengaruhi kenaikan kinerja pegawai perihal ini supaya bisa menambah keakuratan hasil penelitian berikutnya. Diharapkan juga pada penelitian berikutnya, hasil riset ini mampu dikenakan jadi bagian dari salah satu sumber data ataupun rujukan untuk penelitian berikutnya.



DAFTAR RUJUKAN

Buku:

- Abdullah bin Muhammad Alu Syaikh. *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1*. Jakarta: Pustaka Imam Asy-syafi i, 2009.
- Abdullah, Ma'ruf. "Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan." *Yogyakarta: Aswaja Pressindo*, 2014, 52.
- Ad-Dimasyqi, Al-Imam Abul Fida. "Isma'il Ibnu Katsir." *Tafsir Ibnu Katsir Juz 7* (2013).
- Al-Maraghi, Mustafa. "Terjemah Tafsir Al-Maraghi Juz 15, Diterjemahkan Oleh Bahrun Abu Bakar Dan Herry Noer Aly, Semarang: CV." *Toha Putra*, 1988.
- Bahri, H Moh Saiful, and M M SE. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing, 2018.
- Chin, Wynne W. "The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling." *Modern Methods for Business Research* 295, no. 2 (1998): 295–336.
- Danang Sunyoto, S H, and M M SE. *Praktik Riset Perilaku Konsumen (Teori, Kuesioner, Alat, Dan Analisis Data)*. CAPS, 2014.
- Fernandes, Adji Achmad Rinaldo, and Lusy Asa Akhrani. *Rancangan Pengukuran Variabel: Angket Dan Kuesioner (Pemanfaatan R)*. Universitas Brawijaya Press, 2022.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23," 2016.
- Hidayat, Aziz Alimul. *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas*. Health Books Publishing, 2021.
- Indriantoro, Nur, and Bambang Supomo. "Metodologi Peneitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen Edisi Pertama Cetakan Keenam." *BPFPE. Yogyakarta*, 2014.

- Luthans, Fred. “Perilaku Organisasi (VA Yuwono Dkk) Yogyakarta.” *Penerbit Andi*, 2012.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. makassar: bumi aksara, 2019.
- Mangkunegara, A Anwar Prabu. “Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung.” *Remaja Rosdakarya*, 2017.
- Michael Armstrong. *Armstrong’s Handbook of Strategic Human Resource Management*. london: kogan page, 2020.
- Milaningrum, Elisabeth, Patria Rahmawati, Zulkifli Zulkifli, and Subur Mulyanto. “Pelatihan Peningkatan Kemampuan Berkomunikasi Menggunakan Bahasa Inggris Dalam Memberikan Pelayanan Prima Pada Industri Perhotelan Di Balikpapan.” *Abdimas Universal* 1, no. 2 (2019): 15–19.
- Motowidlo, S J, and H J Kell. “Job Performance. IB Weiner (Ed.). Handbook of Psychology (Pp. 82-103).” John Wiley & Sons, 2013.
- Prasetia, Indra. *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori Dan Praktik*. umsu press, 2022.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. *Budaya Organisasi*. jakarta: Prenada Media, 2019.
- Rahim, Aunur. “Bimbingan Dan Konseling Dalam Islam,” 2016.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. “Perilaku Organisasi Edisi 16.” *Jakarta: Salemba Empat*, 2015, 109–82.
- Rubai’ah, Wilda Siti, and Rini Lestari. “Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan.” In *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2:399–405, 2022.
- Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership*. Vol. 2. John Wiley & Sons, 2010.
- Shanthi, R. *Multivariate Data Analysis: Using SPSS and AMOS*. MJP

Publisher, 2019.

Shihab, M Quraish. *Membumikan Al-Qur'an Jilid 2*. Vol. 2. Lentera Hati Group, 2011.

Shihab, Quraish. "Tafsir Al-Misbah." *Jakarta: Lentera Hati 2* (2002): 52–54.

Shihab, Quraish. "Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Qur'an Volume II." Jakarta: Lentera Hati, 2002.

Siyoto, Sandu, and Muhammad Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. literasi media publishing, 2015.

Sri Handini, M M, and M M Erwin Dyah Astawinetu. *Teori Portofolio Dan Pasar Modal Indonesia*. Scopindo Media Pustaka, 2020.

Sugiyono, Dr. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D," 2013.

Suharsimi Arikunto, Suharsimi. "Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik." *Jakarta: Rineka Cipta*, 2010.

Sujarweni, V Wiratna. "Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi." Yogyakarta: Pustaka baru press, 2015.

Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish, 2015.

Tabany, T I B al, and Trianto Ibnu Badar. "Mendesain Model Pembelajaran Inovatif, Progresif, Dan Kontekstual: Konsep, Landasan, Dan Implementasinya Pada Kurikulum 2013 (Kurikulum Tematik Integratif/KTI)." *Jakarta: PT Kharisma Putra Utama*, 2015.

Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

Zuhal, Knowledge. "Innovation (Platform Kekuatan Daya Saing)." *Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama*, 2010.

Jurnal Ilmiah:

- Ahmad, Shukri, and Musa Yusuf Owoyemi. "The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition." *International Journal of Business and Social Science* 3, no. 20 (2012): 116–23.
- Ali, Abbas J, and Abdullah Al- Owaihan. "Islamic Work Ethic: A Critical Review." *Cross Cultural Management: An International Journal* 15, no. 1 (2008): 5–19.
- Alwiyah, Alwiyah. "Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)." *Economica: Jurnal Ekonomi Islam* 7, no. 2 (2016): 23–54. <https://doi.org/10.21580/economica.2016.7.2.1154>.
- Anderman, Eric M. "Achievement Motivation Theory: Balancing Precision and Utility." *Contemporary Educational Psychology* 61 (2020): 101864.
- Babin, Barry J, and James S Boles. "Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences between Men and Women." *Journal of Marketing* 62, no. 2 (1998): 77–91.
- Baron, Reuben M, and David A Kenny. "The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations." *Journal of Personality and Social Psychology* 51, no. 6 (1986): 1173.
- Budiman, Fuad Ali. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang." *Analisis Manajemen* 4, no. 1 (2009): 11–28.
- Cahyono, Ari. "Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawayatan Daha Kediri." *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi* 1, no. 1 (2012): 283–98.
- Candrananta, Dimas, and Arief Purwanto. "Dampak Spiritual Leadership Dan Qwl Terhadap Ocb Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Pasuruan." *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)* 8, no. 1 (2022): 27–

39.

- Caniago, Indra, and Taufik Taufik. "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Spiritualitas Islami Di Tempat Kerja." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 2022, 146–56.
- Efrina, Lisa. "Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Multifinance Syari'ah Kota Bandar Lampung." Pascasarjana Magister, 2019.
- Eliza, Maria, and Nimas Aryany Pratiwi. "Implications of Organizational Culture, Servant Leadership, Competence on Quality of Work Life and Employee Performance Syar'i Garment." *Laa Maisyir: Jurnal Ekonomi Islam*, 2021, 103–17.
- Graham, Sandra. "An Attributional Theory of Motivation." *Contemporary Educational Psychology* 61 (2020): 101861.
- Haryati, Yeni, and Mohamad Andri Ibrahim. "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung." *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 2021, 59–62.
- Hiqmah, Novi Nurul. "Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada MTsN 2 Aceh Barat Daya." UIN Ar-Raniry, 2021.
- Kamae, Abdulwahed, Adi Indrayanto, and Dwita Darmawati. "Pengaruh Keperibadian Keterbukaan Terhadap Pengalaman, Perilaku Kerja Inovatif, Dengan Peran Moderasi Etika Kerja Islami." *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi* 22, no. 1 (2020): 14–27.
- Khotijah, Siti, and Irfan Helmy. "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 3, no. 3 (2021): 442–60.
- Kusumastuti, Ratih And Novandalina, Arini. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada SMA Di Kota Semarang)." *Cakrawala Akuntansi* 6 (2014): 59–78.

- Laksmana, Kevin. "Peran Budaya Organisasi Dalam Membangun Employee Relations Pada Cv. Z Di Surabaya." *Agora* 2, no. 1 (2014): 601–7.
- Lubis, Nabila Suhaila, Yuli Deliyanti, and Mutika Amalia Amini Hutajulu. "Analisis Uji Persyaratan Statistika Parametrik Terhadap Analisis Pertumbuhan Dan Kepadatan Penduduk." *Jurnal Bakti Sosial* 2, no. 2 (2023): 134–43.
- Meutia, Kardinah Indrianna, and Cahyadi Husada. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 4, no. 1 (2019): 119–26.
- Musoli, Musoli, and Era Agustina Yamini. "Peran Etika Kerja Islam Dan Keterikatan Karyawan Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behaviour." *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi* 11, no. 3 (2020): 260–73.
- Nanjundeswaraswamy, T. "Leadership Styles and Quality of Work Life in SMEs." *Management Science Letters* 5, no. 1 (2015): 65–78.
- Pebrina, Erni Taruli, Rachma Nadhila Sudiyono, Suroso Suroso, Dewiana Novitasari, and Masduki Asbari. "Adopsi Teknologi Informasi Dan Knowledge Sharing: Analisis Mediasi Budaya Organisasi Di Perguruan Tinggi." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4, no. 1 (2022): 1349–57.
- Pio, Riane, Umar Nimran, Taher Alhabsji, and Djamhur Hamid. "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan." *DeReMa (Development Research of Management) Jurnal Manajemen* 10 (May 1, 2015): 22–60. <https://doi.org/10.19166/derema.v10i1.173>.
- Piszczek, Matthew M, and Peter Berg. "HR Policy Attribution: Implications for Work-Family Person-Environment Fit." *Human Resource Management Review* 30, no. 2 (2020): 100701.
- Praditya, Rayyan Aqila. "Peran Mediasi Budaya Organisasi Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Efektivitas Organisasi: A Mini Review." *International Journal Of Social, Policy And Law* 3, no. 1 (2022): 29–34.

- Purwanto, Agus, Masduki Asbari, Rudy Pramono, Pierre Senjaya, Agus Hari Hadi, and Yulia Andriyani. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dengan Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Sebagai Mediator." *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2, no. 1 (2020): 50–63.
- Putra, Julian Perdana. "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun Tahun 2023." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2023.
- Rachmawan, Padmayuda Tri, and Dwi Nita Aryani. "Kepemimpinan Spiritual Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 21, no. 2 (2020): 136–48.
- Ragab Rizk, Riham. "Back to Basics: An Islamic Perspective on Business and Work Ethics." *Social Responsibility Journal* 4, no. 1/2 (2008): 246–54.
- Rahmawaty, Anita. "Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Pati." *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam STAIN Kudus* 9, no. 2 (2016): 276–303.
- Risianto, Deni, Dodi W Irawanto, and Mugiono Mugiono. "Peran Budaya Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etika Terhadap Kinerja Perusahaan." *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8, no. 1 (2018): 151–65.
- Rofiqi M, Ach. "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pesantren At-Taufiqiyah Sumenep." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2017.
- Rurkkhum, Suthinee, and Kenneth R Bartlett. "The Relationship between Employee Engagement and Organizational Citizenship Behaviour in Thailand." *Human Resource Development International* 15, no. 2 (2012): 157–74.
- Sayuti, A M, S Asrilyak, and W Rafdinal. "Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan Spiritual, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Sekretaris Dan Administrasi Bisnis*, 2021, 39–50.
- Sayyidi, Ibnu. “Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN Wilayah Sulselbar.” Universitas Bosowa, 2022.
- Shalahuddin, Shalahuddin. “Karakteristik Kepemimpinan Transformasional.” *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin* 6 (2015): 56599.
- Siswanto, Agus. “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan, Dan Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi.” Universitas Negeri Jakarta, 2023.
- Sitepu, Novi Indriani. “Etos Kerja Ditinjau Dari Perspektif Alquran Dah Hadits.” *Dalam Jurnal Perspektif Ekonomi Darus Salam*, (September 2015), n.d., 2502–6976.
- Subianto, Marianus. “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat.” *Jurnal. Kalimantan Timur, Universitas Mulawarman*. ([Http://Ejournal.Adbisnis.Fisipunmul.Ac.Id/Handle](http://Ejournal.Adbisnis.Fisipunmul.Ac.Id/Handle)), *Jurnal Administrasi Bisnis* 4, no. 03 (2016).
- Sulistyo, Heru. “Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 10, no. 2 (2009): 311–21.
- Supriyaningsih, Okta, and Khavid Normasyhuri. “Kinerja Pegawai Pt Pos Indonesia: Apakah Analisis Jabatan Menjadi Faktor Utama?” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 8, no. 2 (2023): 505–19.
- Susilorani, Susilorani. “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediator (Studi Pada BMT Binamas Purworejo).” *Volatilitas* 2, no. 3 (2020).
- Tobroni, Tobroni. “Spiritual Leadership: A Solution of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia.” *British Journal of Education* 3, no. 11 (2015): 40–53.

- Ulfa, Rafika. “Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan.” *Al-Fathonah* 1, no. 1 (2021): 342–51.
- Vicky, Moh Alif Nur, and Fachrudiy Asj’ari. “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Etika Kerja Islam, Dan Budaya Organisasi Terhadap Quality of Worklife Karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo.” *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)* 2, no. 2 (2021): 87–95.
- Wati, Endang Setyo, Endi Sarwoko, and Agung Yuniarianto. “Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* 7, no. 1 (2020): 50–58.
- Yulisharsasi, Yulisharsasi, Jun Surjanti, and Anang Kistyanto. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam.” *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 1, no. 2 (2022): 137–54.

