
HUDAN LIN-NAAS

Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora

Volume: 4, no 2, Juli-Desember 2023

ISSN: 2775-1198 (p), (2775-2755 (e)

<http://ejournal.idia.ac.id/index.php/hudanlinnaas/index>

Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Sentosa Pamekasan

Moh.Hamzah

Universitas Madura

mohhamzah002@gmail.com

Abstrak

Seiring dengan perkembangan Zaman, perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam menghadapi perkembangan tersebut, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus Globalisasi yang semakin pesat. Penelitian berkaitan dengan bagaimana pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Sentosa Pamekasan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan Penelitian dilakukan kepada 40 karyawan menggunakan kuesioner. Hasil Penelitian ini secara parsial yakni Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Sentosa Pamekasan Dan secara simultan Kompetensi dan Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Sentosa Pamekasan.

Kata kunci: Kompetensi, Kepemimpinan spiritual, Kinerja Karyawan

Abstract:

Along with the development of the era, companies are required to be able to compete with other companies. In facing these developments, companies must be able to optimize their performance so that they can survive the increasingly rapid flow of globalization. Research related to how the influence of Competence and Spiritual Leadership on Employee Performance at PT. Jaya Sentosa Pamekasan. The purpose of this study was to determine the effect of Competence and Spiritual Leadership on Employee Performance partially and simultaneously The study was conducted on 40

employees using questionnaires. The results of this study are partially, namely Competence has a positive and significant effect on Employee Performance and Spiritual Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Jaya Sentosa Pamekasan And simultaneously Competence and Spiritual Leadership have a positive effect on Employee Performance at PT Jaya Sentosa Pamekasan.

Keywords: Competence, Spiritual Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan Zaman, perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam menghadapi perkembangan tersebut, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus Globalisasi yang semakin pesat. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Teknologi secanggih apapun tidak akan dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia. Dalam masa saat ini, penguatan globalisasi dalam tenaga kerja sangat berpengaruh kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan masyarakat merupakan faktor inti dan unsur penting untuk semua pekerjaan operasional perusahaan. Untuk itu, perusahaan diajarkan untuk mengelola bawahan untuk tujuan yang diharapkan dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

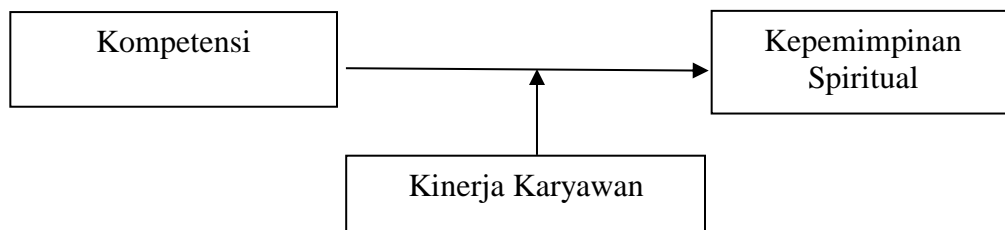
Organisasi dalam suatu pekerjaan menyadari bahwa manusia dapat bekerja dan memberikan hasil yang baik bagi organisasi didalamnya. Dilihat dari peran masyarakat dalam mengimplementasikan pekerjaan yang ada di dalamnya sangat penting yaitu sebagai bentuk dari pekerjaan di dalam organisasi. Pernyataan ini sejalan dalam pendapat dari Bangun (2012) menyatakan bahwa masalah terbesar yang dihadapi dalam globalisasi ini dimana keterbatasan jumlah karyawan yang dimiliki setiap organisasi. Maka dari itu, organisasi perlu mengelola dengan baik untuk dapat menaikkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilaksanakannya. Selain itu, dalam mencari tenaga kerja bagus atau unggul, maka memiliki kompetensi yang bagus untuk jangka panjang maupun jangka pendek. Kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan mengalami peningkatan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga perusahaan menjadi berkembang.

Faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi meningkat adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Hal tersebut sesuai dengan Abdi dan Wahid (2018), yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh kajian empirik menurut Kadir *et., al.* (2018), menemukan kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun jasa. Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya yang ada agar dapat mendorong kemajuan perusahaan. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada karyawan didalamnya, oleh sebab itu diperlukan adanya seorang pemimpin. Pemimpin yang baik akan mempengaruhi karyawannya untuk berbuat dan berperilaku dengan baik seperti kepemimpinan spiritual. Model kepemimpinan spiritual didukung karena mulai banyaknya ahli manajemen dan kepemimpinan modern yang menyadari pentingnya nilai-nilai spiritual untuk menyertai kegiatan bisnis, antara lain mencakup kejujuran, semangat atau optimisme, kebijaksanaan, serta keberanian dalam mengambil keputusan dan bertindak (Rahayu, 2016).

Konseptual dalam penelitian ini dapat disajikan pada Gambar 1.

Model Konseptual



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jaya Sentosa Pamekasan yang dianalisis berupa variabel bebas yaitu insentif dan motivasi sedangkan variabel terikat berupa kinerja karyawan untuk memperoleh informasi tentang pengaruh kompetensi dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Jaya Sentosa di Kabupaten Pamekasan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jaya Sentosa Pamekasan sebanyak 105 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi, menggunakan teknik sampel jenuh. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, sehingga pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya sebuah metode dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Keseluruhan sampel dalam penelitian ini yaitu 40 responden pada PT. Jaya Sentosa Pamekasan. Dalam penelitian pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisisioner. Dalam mengukur tanggapan responden terhadap variabel yang diukur dengan skala Likert. Teknik analisis data penelitian ini diawali dengan pengujian validitas dan reliabilitas, kemudian dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel motivasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Sentosa Pamekasan.

Dalam Penelitian ini jenis data yang dipergunakan pada penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk

menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya baik pimpinan maupun karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis Hubungan Kompetensi Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Chung dan Lo (2007), mendefinisikan “competency as the knowledge, skills and capacities which employees should have when finishing specific tasks or goals.” Kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan dan kapasitas yang harus dimiliki karyawan ketika menyelesaikan tugas atau tujuan. Sedangkan Wu (2010) mendefinisikan kompetensi dengan beberapa makna yang terkandung adalah: (1) Karakteristik dasar (underlying characteristic) berarti kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai pekerjaan atau situasi, (2) Hubungan kausal (casually related) berarti kompetensi dapat digunakan untuk menilai kinerja seseorang, artinya jika memiliki kompetensi tinggi, maka diprediksi akan memiliki kinerja yang tinggi pula, (3) Kriteria acuan (criterion referenced) berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, terukur, spesifik dan memiliki standar. Hasil penelitian Ismail dan Abidin (2010) dengan menggunakan Analisis Faktor menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan menyangkut penanaman pengaruh dalam mengarahkan para bawahan. Tiga pendekatan utama teori kepemimpinan (James, 2014) yaitu: (1) Pendekatan sifat (Traits approach), Chemers (2014), menyatakan bahwa pemimpin memiliki sifat-sifat tertentu antara lain: inteligensia tinggi, integritas, percaya diri, kemampuan komunikasi, kemampuan adaptasi, kreativitas, fleksibilitas, kemampuan monitoring, popularitas, ketekunan, status sosial dan ekonomi, (2) Pendekatan perilaku (Behavioral approach) melihat pola tingkah laku seorang pemimpin untuk memengaruhi karyawan.

Acar (2012), mengembang- kan teori yang dijabarkan menjadi empat tingkat model efektivitas kepemimpinan, yaitu: (a) Exploitative authoritative, (b) Benevolent authoritative, (c) Consultative, dan (d) Partisipative, serta (3) Pendekatan Spiritual (Spiritual Approach) bahwa perkembangan spiritualitas di tempat kerja tidak dapat diharapkan berkembang tanpa adanya dukungan pimpinan (Chin Yi dan Chin Fang, 2012).

Penelitian oleh Javanmard (2012), mendapatkan hasil bahwa indikator spirituality at work yaitu sense of community berpengaruh terhadap work performance. Penelitian oleh Frisdiantara dan Sahertian (2012), memperoleh hasil bahwa dimensi spiritual leadership relevan dengan teori tentang manajemen organisasi dan kepemimpinan sehingga dapat di kembangkan dan diaplikasikan dalam organisasi. Berbagai teori tentang kepemimpinan spiritual banyak digali dan dikenalkan terutama dua dekade terakhir. Teori berbasis keagamaan dipopulerkan oleh Wibberding (2013). Kepemimpinan spiritual Islami digambarkan dalam kepemimpinan Rasulullah Muhammad SAW mengacu pada Al-Qur'an yang dikenal dengan empat karakter utama yakni: shiddiq (jujur); amanah (dapat dipercaya); tabligh (menyampaikan/ komunikasi) dan fathonah (cerdas).

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H2: Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh dari suatu variabel bebas yaitu Kualitas Produk, dan Promosi terhadap variabel terikat yaitu Keputusan Pembelian pada PT. Jaya Sentosa Pamekasan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1), kepemimpinan spiritual (X2), sebagai variabel independen yang mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel independen. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh hasil seperti pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel I Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi Koefisien	Uji-t	Sig.	Informasi
Konstan	85.724			
Kompetensi	0,690	5,980	0,000	Signifikan
Kepemimpinan Spiritual	0,450	4,580	0,000	Signifikan

Sumber: proses data (2023)

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas, dapat dilihat kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 85,724 yang artinya apabila variabel kompetensi dan kepemimpinan spiritual secara bersama-sama tidak berubah atau sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan sebesar 85,724 tidak dipengaruhi oleh variabel apapun.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,690 yang berarti variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y). Artinya jika Kompetensi tinggi maka Kinerja karyawan akan meningkat.
3. Nilai koefisien Kepemimpinan Spiritual sebesar 0,450 yang berarti kepemimpinan spiritual (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y). Artinya kepemimpinan spiritual semakin tinggi. Jadi, tingkat kinerja karyawan juga akan sekoefisien determinasi (R). Koefisien determinasi merupakan nilai yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 2 yang semakin tinggi.

Hasil Uji Determinasi Koefisien

Tabel 2

Hasil uji determinasi koefisien

R	R Square	Coatumized R Square	St. Estimation Error
0,940	0,850	0,748	1973

Tabel 2 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,850 yang berarti permasalahan penurunan kinerja karyawan ditentukan oleh variabel kompetensi dan kepemimpinan spiritual sebesar 85%, sedangkan sisanya sebesar 15% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya pemilihan variabel kompetensi dan kepemimpinan spiritual tepat dalam memprediksi Kinerja karyawan.

Uji T (Uji Partial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji t untuk koefisien 1 dan 2 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Ringkasan hasil tes Partial

Variabel	Regresi Koefisien	Uji-t	Sig.	informasi
Konstan	85.724			
Kompetensi	0,690	5,980	0,000	Signifikan
Kepemimpinan Spiritual	0,450	4,580	0,000	Signifikan

Sumber: proses data (2023)

1. Variabel kompetensi (X1) sebesar 5,980 > t tabel sebesar 1,666 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), dan koefisien regresi bernilai positif sehingga hipotesis pertama menyatakan bahwa “kompetensi berpengaruh positif terhadap “kinerja karyawan”.
2. Variabel kepemimpinan spiritual (X2) mempunyai nilai sebesar 4,580 > t tabel sebesar 2,02439 dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 (0,000<0,05), dan koefisien regresi bernilai positif, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “kepemimpinan spiritual berpengaruh Positif terhadap”kinerja karyawan”.

Uji F (Pengujian Serentak)

Uji F digunakan untuk menguji apakah Kualitas Produk dan Promosi berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian secara simultan dengan cara membandingkan nilai uji F dengan F tabel dengan kriteria pengujian jika $F_{uji} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Perhitungan uji F dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 F Hasil tes signifikan

Variable	F-tes	F table	Sig.	Informasi
Kompetensi (X1), Kepemimpinan Spiritual (X2)	64,350	3,25	0,000	Penting

3.

Dari Tabel 4 diketahui hasil uji F Antara kompetensi dan kepemimpinan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai kritis pada distribusi F pada taraf signifikansi 37%. Jadi derajat kebebasan/df = $(n-k-1) = 40 - 2 - 1 = 37$, maka F tabel 3,25 dan uji F 64,350 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa “kompetensi dan kepemimpinan spiritual berpengaruh secara simultan terhadap “kinerja karyawan”.

Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, mengatakan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Sehingga hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil yang telah didapatkan. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Abdi dan Wahid (2018) yang menerangkan bila karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan didalam organisasi perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja

cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri karyawan untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan. Sedangkan apabila karyawan yang tidak mempunyai kompetensi yang tinggi, maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja. Dimana karyawan tidak sepenuhnya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga memberikan kinerja yang kurang baik didalam perusahaan. Walaupun karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan tetapi tidak diimbangi dengan keterampilan yang dimiliki maka pekerjaan akan sulit mencapai target kerja yang ditentukan sehingga hasil yang dicapai akan kurang maksimal.

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan diatas sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dapat dibuktikan bahwa seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan spiritual yang tinggi maksudnya yaitu seorang pemimpin yang memiliki sikap yang bijaksana seperti sikap yang memiliki visi yang besar, harapan yang besar untuk kebaikan perusahaan, rasa cinta terhadap perusahaan dan berlaku baik kepada karyawan, menganggap bahwa perusahaan adalah bagian dari jiwanya artinya sangat menghargai perusahaan, serta rasa solidaritas yang tinggi dengan cara mau membaur bersama bawahan/ karyawan. Dengan demikian maka karyawan akan merasa senang dengan sikap maka akan maka karyawan akan merasa senang, sehingga kinerja karyawan akan meningkan atau tinggi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terbukti pada PT. Jaya Sentosa Pamekasan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka adapun kesimpulan yang dapat diberikan adalah kompetensi dan kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Sentosa Pamekasan. Hal ini tentu memberi arti dengan adanya kompetensi dan kepemimpinan spiritual yang dimiliki maka akan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yang baik dan searah sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan akan dapat dihasilkan karyawan juga tinggi.

Saran

Adapun saran yang bisa diberikan dari pembahasan penelitian antara lain. Bagi perusahaan PT. Jaya Sentosa Pamekasan agar dapat lebih meningkatkan hal kinerja karyawannya, maka dilakukan dengan meningkatkan kualitas kompetensi yang dimiliki karyawannya dengan cara sebagai berikut yaitu: Memberikan pelatihan kepada karyawan yang kurang dalam memiliki kemampuan atau keahlian dalam pekerjaan yang dilakukannya. Dengan begitu, maka karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam pelaksanaan deskripsi pekerjaan yang didapatkan sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan untuk perusahaan; Selain itu, cara yang bisa dilakukan adalah memberikan kelanjutan pendidikan bagi karyawan pada PT Sapta Prima Cargo. Ini dapat berdampak pada pengembangan karier karyawan melalui pendidikan yang mereka tempuh. Pendidikan ini diberikan karena pendidikan yang sebelumnya belum cukup untuk menjabat diposisi yang diberikan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

- Abdi, N dan Wahid, M. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmu Ekonomi*.Vol. 1.No. 1 (hlm 68).
- Acar, A. Z. 2012. Organizational Culture, Leadership Styles and Organizational Commitment in Turkish Logistics Industry. *Journal of Management and Performance*, 58(12): 217–226.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

- Chemers, M. M. 2014. An Integrative Theory of Leadership: a functional integration. *Journal of Personality and Social Psychology*. 92: 307.
- Chin-Yi C. dan Y. Chin-Fang. 2012. The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis. *Journal of Business Ethics*, 105(1): 107.
- Chung, R. G dan C. L. Lo. 2007. The Development of Teamwork Competence Questionnaire: Using Students Of Business Administration Department As An Example. *International Journal of Technology and Engineering Education*. March Special Issue, p.5.
- Frisdiantara dan Sahertian. 2012. The Spiritual Leadership Dimension in Relation to Other Value-Based Leadership in Organization. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(15): August 2012.
- Ismail, R. dan Z. A. Syahida. 2010. Impact of Worker's Competence on Their Performance in The Malaysian Private Service Sector, *Journal Business and Economic Horizons*. 2(2): 25-36.
- Javanmard, H. 2012. The impact of spirituality on work performance. *Indian Journal of Science and Technology*, 5(1): January 2012.
- Kadir, S dan Nasrul. 2018. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Competence And Discipline Of Work On Performance Of Employees)". *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi*. Vol. 2 No. 2 (hlm 22-28)
- Rahayu, S. (2016). Kontribusi kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja pada karyawan bank syariah di kota yogyakarta. *Jurnal Fakultas Hukum Ull*, 21(1).
- Wibberding, J. 2013. Spiritual Leadership. <http://james.wibberding.com/documents/Session10>. Diakses 19 Januari 2014.
- Wu, Shu-qin. 2010. Performance Assessment Model for University Subject Leaders Based on Competency Theory. *Journal of Leadership of Organizational Studies*. 13(3): 15-22.