

## PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP TERHADAP KINERJA, ORGANIZATIONAL BASED SELF-ESTEEM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Abdul Khafid<sup>1\*</sup>, Fitria Yuni Astuti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Selamat Sri Kendal

Email: <sup>1</sup>[abdul.khafid@uniss.ac.id](mailto:abdul.khafid@uniss.ac.id), <sup>2</sup>[Zefrea12@gmail.com](mailto:Zefrea12@gmail.com)

Korespondensi\* : [abdul.khafid@uniss.ac.id](mailto:abdul.khafid@uniss.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *Organizational Based Self -Esteem* (OBSE) dalam memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja SDM *Agency* Asuransi Sun Life Syariah team Al Fateeh Semarang. Sampel sebanyak 102 pegawai. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan teknik yang disesuaikan dengan tujuan penelitian dimana sampel yang digunakan memiliki kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan berdasarkan jabatannya yang terdiri dari *Agency Director, Senior Agency Manager, Agency Manager dan Financial Advisor* . Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan kuesioner. Teknik analisis data Penelitian ini menggunakan metode analisis SEM-PLS. Hasil penelitian. *Organizational Based Self- Esteem* (OBSE) memberikan peran yang positif dan berpengaruh dalam memediasi Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja. *Spiritual leadership* berpengaruh terhadap Kinerja. *Spiritual leadership* berpengaruh terhadap *organizational Based Self- Esteem*. *Organizational Based Self -Esteem* berpengaruh terhadap kinerja.

**Kata kunci:** *Spiritual Leadership, Kinerja, Organizational Based Self-Esteem*

### Abstract

*This study aims to analyze the role of Organizational Based Self Esteem (OBSE) in mediating the influence of Spiritual Leadership on the HR Performance of the Sun Life Syariah Insurance Agency team Al Fateeh Semarang. A sample of 102 employees. The sample selection method used in this study is purposive sampling method, namely sampling with techniques adapted to research objectives where the samples used have certain criteria determined based on their positions consisting of Agency Directors, Senior Agency Managers, Agency Managers and Financial Advisors. . The data collection method used in this study was by giving a questionnaire. Data analysis techniques This study uses the SEM-PLS analysis method. Organizational research results provide a positive and influential role in mediating the effect of Spiritual Leadership on Performance. Spiritual leadership influences performance. Organizational Based Self Esteem influences performance.*

**Key words:** *Spiritual Leadership, Performance, Organizational Based Self-Esteem*

## PENDAHULUAN

Industri asuransi syariah di Indonesia berpotensi untuk berkembang dan tumbuh dengan baik seiring dengan peningkatan pasar keuangan yang berbasis syariah, hal tersebut dikarenakan Indonesia yang mayoritas penduduknya bergama Islam. Berkembangnya asuransi syariah sangat cepat di dunia khususnya di Indonesia (Ramdhani 2015). dalam meningkatkan eksistensinya memerlukan agen asuransi. Agen memiliki peran yang sangat penting dalam pertumbuhan perusahaan asuransi, sehingga kinerja tenaga pemasaran merupakan asset yang sangat berharga bagi perusahaan asuransi.

Dari data laporan *performance* Agen PT. Asuransi Sun Life Syariah Financial Region Jateng, Branch AL Fateeh Starlight Semarang periode tahun 2018-2019 penambahan recruitment di tahun 2018 sebanyak 30 orang, tidak terdapat peningkatan pencapaian kinerja yang lebih baik dibandingkan kinerja tahun sebelumnya atau tahun 2017, yang terlihat dari pencapaian *Achievment portfolio volume premi*. Begitu juga yang terjadi pada tahun 2019, penambahan recruitment sebanyak 20 orang tidak memberikan efek yang signifikan terhadap pencapaian yang ditetapkan management.

Kehidupan di dalam suatu organisasi dapat dipandang sebagai representasi dari berbagai kegiatan dan aktivitas yang melibatkan interaksi antar anggota, keterlibatan mereka satu sama lain, serta koneksi antara individu dengan individu lainnya, manajemen, dan struktur organisasi secara keseluruhan. Semua ini diarahkan untuk mencapai tujuan bersama organisasi. (Cira & Benjamin, 1998) Menyatakan bahwa peran harga diri dalam organisasi, baik bagi karyawan maupun manajer, memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kemampuan dan kontribusi mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Dengan demikian, hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan keseluruhan organisasi

Gardner dan Pierce (2015) Meneliti aspek harga diri di dalam organisasi dan menghubungkannya dengan elemen-elemen organisasi pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi secara menyeluruh. Hasil penelitian tahun 2015 menunjukkan keterkaitan antara harga diri dalam konteks organisasi dan proses kerja kelompok. Temuan tersebut menunjukkan bahwa harga diri dalam organisasi berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap diri mereka dan kenyamanan mereka dalam kerja kelompok, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas mereka dalam lingkungan kerja

(Sedarmayanti, 2017), salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang baik yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Orang yang memiliki tingkat harga diri yang bersumber dari organisasi cenderung melihat dirinya secara positif dan memberikan nilai diri yang positif bagi organisasi. Dengan pandangan seperti itu, individu yang memiliki tingkat harga diri yang tinggi dari organisasi mampu lebih baik dalam mengembangkan sikap positif terhadap organisasi dan membentuk harapan yang optimis.

Peningkatan tingkat harga diri yang berasal dari organisasi akan memberikan dampak positif terhadap tingkat komitmen organisasional. Karyawan yang menilai diri mereka sebagai individu yang penting, berharga, bermakna, dan diperlukan, serta merasa bahwa organisasi memberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi pribadi mereka, cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

(Greenberg & Baron, 2005) Menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat harga diri yang bersumber dari organisasi yang tinggi cenderung secara aktif mencari informasi yang diperlukan untuk mengatasi tantangan pekerjaan, dan mereka menggunakan kemampuan serta keahlian mereka sepenuhnya untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Pernyataan ini sejalan dengan temuan Greenberg yang menunjukkan bahwa

individu dengan tingkat harga diri yang tinggi dari organisasi menunjukkan kinerja yang lebih unggul dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat harga diri dari organisasi yang rendah.

Sebagai individu yang berperan sebagai bagian dari suatu organisasi, pekerja yang memiliki tingkat *Organizational based self-esteem* yang tinggi terlihat dalam tindakan mereka yang aktif mencari informasi yang diperlukan untuk mengatasi permasalahan pekerjaan. Mereka juga mengoptimalkan kemampuan dan keahlian mereka sepenuhnya, menghasilkan kinerja yang optimal. Tingkat kinerja yang lebih tinggi pada pekerja menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat harga diri yang tinggi dari organisasi, dan sebaliknya. (Greenberg & Baron, 2005)

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Pengertian *Organizational based self esteem***

Menurut (Kreitner & Angelo, 2005) Harga diri berbasis organisasi mencerminkan nilai yang dimiliki oleh individu terhadap dirinya sebagai bagian dari suatu organisasi. Individu yang memiliki tingkat harga diri dari organisasi yang tinggi dapat dikenali melalui sikapnya yang proaktif dalam mencari solusi untuk tantangan pekerjaan. Mereka menggunakan kemampuan dan keahlian mereka sepenuhnya, menghasilkan kinerja yang optimal. Tingkat kinerja yang lebih tinggi pada pekerja menandakan bahwa mereka memiliki tingkat harga diri yang tinggi dari organisasi, dan sebaliknya. Greenberg (2005)

### **Pengertian *Spiritual Leadership***

*Spiritual leadership* merupakan individu yang memiliki karakteristik untuk memberikan pengaruh, memotivasi, menggerakkan, dan memberikan inspirasi kepada orang lain. Mereka menunjukkan kasih sayang, memberikan pelayanan melalui contoh yang baik, serta mampu mengimplementasikan nilai-nilai dan sifat-sifat yang berasal dari prinsip-prinsip ketuhanan untuk mencapai tujuan dalam perilaku kepemimpinan dan proses budaya (Tobroni, 2015). Litzsey (2003) Menggabungkan dimensi spiritualitas di lingkungan kerja akan memberikan pengalaman makna dan tujuan yang mendalam bagi karyawan. Hal ini tidak hanya membuat karyawan merasa lebih utuh sebagai individu, tetapi juga memberikan keuntungan positif bagi keseluruhan perusahaan.

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja SDM merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu perusahaan, sudah menjadi hal yang tidak terpisahkan dalam suatu organisasi bahwa setiap karyawan akan mendapatkan tuntutan akan kinerja yang tinggi. Menurut Anwar (2013) mendefinisikan Kinerja yaitu hasil yang diperoleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang di kerjakannya baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu. Tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai dengan kinerja SDM yang tinggi, pada akhirnya akan memiliki dampak positif terhadap keberlangsungan perusahaan atau organisasi. Selain itu, perusahaan juga harus memaksimalkan seluruh potensi yang dimiliki agar menjadi yang terbaik yaitu *Khairu Ummah* (Kamaludin & M, 2012)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asuransi Sun Life Syariah Financial Region Jateng Branch Al Fateeh Semarang. Populasi merupakan sejumlah individu yang akan menjadi sasaran generalisasi dari hasil-hasil penelitian yang diperoleh dari sampel penelitian (Hadi, 2000) sedangkan menurut Hanlon dan Larget (2011) Populasi merujuk pada keseluruhan individu atau unit yang menjadi fokus pengamatan. Karyawan Asuransi Sun Life Syariah

Financial Region Jateng Branch Al Fateeh Starlight Semarang adalah populasi pada penelitian ini dengan jumlah populasi 204 orang.

Menurut Djarwanto dan Subagyo menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian sampel dengan teknik yang disesuaikan dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan dari populasi (Sani & Vivin, 2013:181) sedangkan menurut Hanlon dan Larget (2011) Sampel adalah bagian dari individu dalam populasi. *Purposive sampling* adalah metode pemilihan sampel dalam penelitian ini melibatkan pengambilan sampel dengan mempertimbangkan tujuan penelitian, di mana sampel yang dipilih harus memenuhi kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan penelitian tersebut. (Sitinjak dan Ghozali, 2012).

Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah Agen asuransi syariah yang mendapatkan gaji tetap tiap bulan dan memiliki target yang harus dicapai yang telah ditetapkan oleh management dengan jabatan *Agency Director, Senior Agency Manager, Agency Manager dan Financial Advisor*. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 102 orang, yang terdiri dari Agency Director 3 orang, Senior Agency Manager 9 orang, Agency Manager 18 orang, Financial Advisor 72. Jumlah sampel ditetapkan berdasarkan jenis analisis atau instrumen analisis yang digunakan dalam penelitian (Siddiqui (2013). Penelitian ini menggunakan metode analisis SEM-PLS.

#### **Metode Analisis Data**

Analisis statistik menggambarkan data-data yang ada bukan untuk mendapatkan kesimpulan ( Sugiyono 2016). Metode dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan Analisis SEM PLS. Analisis dengan SEM PLS menawarkan analisis dengan menggunakan persamaan struktural permodelan dengan persyaratan ukuran sampel yang kecil, tahapan analisis terdiri dari, a) Merancang pengukuran Outer model, uji validitas konvergen yang dapat diperoleh melalui pengamatan outer loading factor.

*Outer loading factor* > 0,70 artinya memenuhi validitas konvergen yang baik (Memon dan Rahman, 2014). Uji konvergen juga bisa dilakukan dengan pengukuran AVE dimana nilainya tidak boleh kurang dari 0,50. b) Uji validitas diskriminan, uji validitas diskriminan dapat diamati berdasarkan nilai akar kuadrat dari average variance extracted (AVE) yang diperoleh dari nilai korelasi antar variabel dengan nilai lebih besar 0,7. c) Reliabilitas, untuk mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas yang baik, jika memiliki reliabilitas  $\geq 0,7$ , juga bisa dari besarnya nilai Cronbach alfa > 0,7 (Ghozali, 2016). d) Merancang struktural model atau *inner model*, menguji signifikansi melalui nilai R-square. Nilai R-square > 0,67 dinyatakan sangat kuat, > 0,33 sedang dan < 0,19 dinyatakan rendah (Ghozali, 2016). e) pengujian hipotesis dan interpretasi, Jika *T* hitung > 1,96 dan *p* value < 0,05, maka hipotesis terdukung atau diterima. f) Pengujian efek mediasi, untuk menguji signifikan efek dari interverning maka dapat menggunakan uji sobel test dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung, Variabel Independen (X) ke Variabel dependen (Y2) melalui *mediating* (Y1) (K Line, 2011).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Uji Validitas**

#### *Hasil Pengukuran atau Outer Model*

Uji ini dilakukan dengan menjalankan *cross loading* pada setiap konstruk, dengan memeriksa korelasi antara konstruk yang berbeda dalam model. *Cross loading* indikator pada konstruk yang diukur menunjukkan nilai lebih dari 0,7 untuk semua variabel yang

diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model ini memiliki validitas diskriminan yang kuat.

### B. Uji Reliabilitas

**Tabel 1. Construct Reliability and Validity**

	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
Kinerja	0,812	0,831	0,637
Obse	0,832	0,845	0,885
SL	0,923	0,923	0,951

Sumber : Outputs Smart PLS, 3.2.8

Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa reliabilitas komposit pada seluruh variabel penelitian melebihi angka 0,7. Selain itu, *reliabilitas Cronbach alpha* pada semua variabel penelitian juga melebihi nilai 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Hasil pengukuran pada *outer model* menunjukkan bahwa validitas dan reliabilitasnya baik..

### Hasil Inner model (Model struktural)

#### A. Uji R-square

**Tabel 2. Hasil R\_Square**

	<i>R_Square</i>	<i>R_Square Adjusted</i>
<i>Organizational Based self-esteem</i>	0,469	0,464
Kinerja	0,300	0,285

Sumber : Outputs Smart PLS, 3.2.8

Nilai Rsquare pada variabel *Organizational Based self esteem* sebesar 0,469. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh “sedang “ antara *Spiritual leadership* terhadap *Organizational based self esteem* ,Nilai R square pada variabel kinerja sebesar 0,300. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh “ rendah “ antara *Spiritual leadership* terhadap kinerja.

**Tabel 3. Path Coefficient Pengaruh Langsung**

	<i>Original sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standar Deviation</i>	<i>T-Values</i>	<i>P-Values</i>
OBSE → KINERJA	0,283	0,292	0,111	2,546	0,011
SL → KINERJA	0,313	0,310	0,106	2,945	0,003
SL → OBSE	0,685	0,694	0,040	17,274	0,000

Sumber: Output Smart PLS 3.2.8

(Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

Keterangan: \*\*\*) signifikan pada  $p < 0,05$

**Hasil pengujian Hipotesis**

a. *Spiritual Leadership* → Kinerja

Pengujian hipotesis 1 (H1) dilakukan dengan uji t, berdasarkan hasil perhitungan *path coefficients* yang disajikan dalam tabel 3. dengan hasil diperoleh nilai t statistik 2,945 > t tabel(1,968) , artinya memiliki pengaruh, dan probabilitas atau *p value* 0,003 <0,05 (signifikansi 5%), artinya hasilnya signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H1, yaitu *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja. DITERIMA

b. *Spiritual Leadership* → *Organizational based self esteem*.

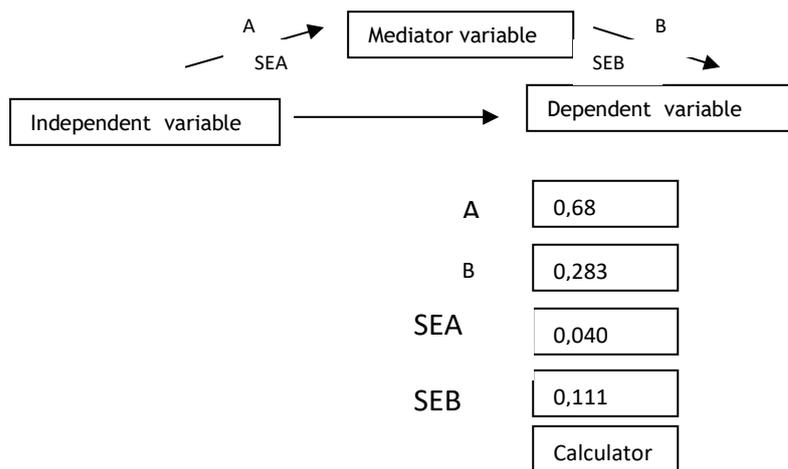
Pengujian hipotesis 2 (H2) berdasarkan hasil perhitungan *path coefficients* yang disajikan dalam tabel 4, dengan hasil nilai t statistik 17,274 > t tabel (1,968), artinya memiliki pengaruh, dan probabilitas atau *p value* 0,000 <0,05 (signifikansi 5%), artinya hasilnya signifikan, Maka dapat disimpulkan bahwa H2, yaitu *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational based self esteem*. DITERIMA

c. *Organizational based self-esteem* → Kinerja

Pengujian hipotesis 3 dengan hasil t statistik 2,546 > t tabel 1,968 artinya memiliki pengaruh dan probabilitas atau *p value* sebesar 0,11 <0,05, artinya signifikan, Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa *Organizational based self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. DITERIMA

**Hasil uji mediasi/intervening**

Diperoleh koefisien jalur tidak langsung (a) dan standar eror (Sa). Hasil tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan dengan efek mediasi dengan *sobel test* yang akan menjadi dasar dari pengujian efek mediating.



Sobel test statistic : 2.52135203

One-tailed probability : 0.00584524

Two-tailed probability : 0.01169048

Sumber : Hasil kalkulasi menggunakan, [www.danielsoper.com/ststcalc/calculator](http://www.danielsoper.com/ststcalc/calculator).

**Gambar 1. Calculator Sobel test**

Hasil perhitungan dengan *sobel test* diperoleh  $t$  statistik  $2,521 > t$  tabel  $91,968$ ) artinya signifikan, maka dapat dijelaskan bahwa. Hipotesis (H4) yang menyatakan ; *Organizational Based Self-esteem* mampu memediasi hubungan pengaruh Spiritual leadership terhadap Kinerja.DITERIMA.

### **Pembahasan**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *Organizational Based Self-esteem* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan serta mampu memediasi Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kinerja karyawan PT.Asuransi Sun Life Syariah team Al Fateeh Semarang, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa, Pimpinan di PT. Asuransi Sun Life Syariah Financial Branch Al- Fateeh Semarang dengan gaya kepemimpinan yang menekankan pada konsep dan nilai-nilai spiritual, dalam sikap dan perilakunya mampu memotivasi bawahannya, meningkatkan *Self-Esteem* karyawan, dapat dilihat dari sikapnya yang aktif berusaha dalam menemukan materi yang dibutuhkan untuk mengatasi masalah pekerjaannya dan menggunakan kemampuan serta keahlian mereka secara penuh sehingga hasil kerjanya lebih maksimal. Hasil penelitian ini didukung oleh (Nwanzu & Babalola, 2019) yang menyatakan bahwa *Organizational Based Self-esteem* mampu memediasi dan memiliki pengaruh positif pada persepsi dan kemampuan dalam memaksimalkan kemampuan dan gaya kepemimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan Spiritual pimpinan PT .Asuransi Sun Life Syariah Financial Branch Al Fateeh Semarang dengan cara memberikan, motivasi pelayanan melalui tauladan yang dengan cara menggabungkan *vision, hope* dan *altruistic love* kepada bawahannya, mampu memberikan pengaruh yang sangat positif kepada bawahannya dan dapat meningkatkan kinerja para bawahan/karyawan yang dipimpin. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wang, Ni, Shang, & Tang, 2019) hasil penelitiannya, Kepemimpinan yang menggabungkan Visi, harapan dan Cinta altruistic sangat berpengaruh positif kaitannya terhadap kinerja.

Gaya kepemimpinan *spiritual* yang diterapkan mampu meningkatkan motivasi dan hubungan yang baik serta erat antara pimpinan dengan bawahan/karyawan sehingga setiap karyawan memiliki *self-esteem* yang tinggi,

Semakin tinggi karyawan merasa aman, merasa kompeten, merasa berharga dalam bekerja di PT.Asuransi Sun Life Syariah Financial Branch Al Fateeh Semarang menunjukkan bahwa karyawan memiliki *Self-esteem* yang tinggi berbasis organisasi, dan *Self-esteem* yang tinggi yang dimiliki karyawan, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ;  
1.Pimpinan PT.Asuransi Sun Life Syariah Financial Branch Al Fateeh Semarang, mampu menerapkan gaya kepemimpinan *spiritual* atau *Spiritual Leadership*, yaitu dengan cara memberikan pelayanan yang baik kepada para karyawan melalui tauladan yang baik dan mampu memberikan motivasi serta harapan kepada karyawannya, sehingga mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Karyawan memiliki *self-esteem* yang tinggi berbasis organisasi, mampu memberikan pengaruh positif terhadap kerjanya.

3. Penerapan gaya kepemimpinan spiritual mampu memberikan pengaruh positif dan meningkatkan *self-esteem* berbasis organisasi pada setiap karyawan. *Organizational based self-esteem* yang dimiliki setiap karyawan mampu memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kinerja.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat, masukan baik bagi lembaga atau perusahaan Asuransi pada umumnya dan Asuransi Syariah khususnya maupun peneliti selanjutnya.

1. Bagi para pimpinan perusahaan Asuransi Syariah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, bahwa penerapan *Spiritual leadership* atau Gaya kepemimpinan *Spiritual* merupakan Gaya kepemimpinan yang efektif dan menjadi kebutuhan bagi para pimpinan dalam rangka orientasi peningkatan kinerja bagi karyawan.
2. Bagi para pembaca, akademisi, peneliti, untuk penelitian selanjutnya bisa memperluas penelitian ini dengan mempertimbangkan penambahan variabel intervening lainnya yang mampu berperan dan memberikan positif, signifikan terhadap kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. U., & Djastuti, I. (2018). Spiritual Leadership and employee Performance :Mediating Role of Organizational commitment in Indonesia Public University. *Journal Of Engineering and Applied Sciences*.
- Ashmos, D., & Dunchon, D. (2018). Spirituality at Work A Conceptualization and Measure. *Journal Of Management Inquiry*.
- Asmaningrum, N., Keliat, B. A., & Hastono, S. (2011). Pengaruh penerapan spiritual leadership terhadap komitmen perawat pada organisasi di rumah saikt Islam Surabaya. *Jurnal Keperawatan Soedirman*.
- Chen, S., W, Z. G., & Chu, F. (2019). Spiritual Leadership on proactive workplace Behavior. *Frontier in Psychology*.
- Cira, D. J., & Benjamin, E. R. (1998). Competency Based pay : AS concept in volution. *Compensation and Benefits Review*, 21-28.
- Djaelani, A. K., Sanusi, A., & Trianmanto, B. (2020). Spiritual Leadership, job satisfaction and its effect on Organizational Commitment and Organizational citizenship behavior. *Management Science Letter*, 3907-3914.
- Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahnke, K. (2017). Spiritual Leadership as a model for performance excellence : a study of Baldrige award recipient. *Journal of Management Spirituality and Religion*.
- Gibson, I. D. (1995). *Organisasi Perilaku Struktur*. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2005). *Behaviour in Organizations Understanding and Managing The Human Slide of Work*. Massachusets.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psychology UGM.
- Hahn, H. J., & Mathews, M. A. (2018). Learning Behavior as a Linkage between Organization based self-esteem and in role performance. *Journal of Management and Organization*.

- Indrayanto. (2012). Pengaruh Organizational based self-esteem terhadap komitmen Organisasional dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *MODERNISASI*.
- Iska, M. (2017). Pengaruh Komunikasi Self-esteem dan self Efficay terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja perawat Rumah sakit TGK Banda Aceh. *Jurnal Management dan Inovasi*.
- Javanmard, H. (2012). The Impact of Spirituality on Work Performance. *Indian Journal of Science and technology*.
- Kamaludin, L., & M, E. (2012). *Saksikanb bahwa aku mencintai Islam*. Jakarta: Santri.
- Kaya, A. (2015). The Realtionship between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behaviour. *Educational Science*, 597-606.
- Khafid, A., & Putra, G. K. (2023). Pengaruh Justice Climate, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja. *SOLUSI*, 21, 691-702.
- Kreitner, R., & Angelo, K. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Litzsey, C. (2008). *Spiritual in the Workplace and in the Implications it has on Employes and Organization*.
- Mahyani, M. A., & Indriyani, H. (2018). The Investigation of the Effect of Spiritual values and behaviors on business development and performance of Muslim preneurship. *International Journal of Law adn Management*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mariyanti, E., & Husin, N. A. (2020). Organizational Commitment as Mediating the Relationship between Spiritual Leadership on the sharia hotel Performance. *Advances in social sciences researh journal*, 202-2013.
- Metris, D., Prawitningsih, D., Haryono, A., Widjajani, S., Khafid, A., & Mardika, A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penamuda Media.
- Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2019). Predictive Relationship between suistanable organizational practies and organizational effectivness.
- Pierce, J. L., Gardner, L. L., Cummings, & R, B. D. (1989). Organizational Based Self-Esteem : Construct Definition Measurenmet and Validation. *The Academy of Management Journal*, 622-648.
- Rahmi, H. (2020). Kinerja tugas Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen UNMUL* .
- Ramadona, M. R. (2018). The Role of Organizational based self-esteem and Organzational Communication toward Job Involment in reseach center Organization. *Pekommas*.
- Rank , J., Nelson, N. E., Allen, T. D., & Xu, X. (2009). Leadership predictors of innovation and task performance : subordinates sel -esteem and self-presentation as moderators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Rumangkit, S. (2020). Mediator Analysis of Perceived Organization Support : Role of Spiritual Leadership on Affective Commitment. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 48-55.

- Sabil, Khafid, A., Ilzar, D., Sudadi, & Ivone, A. (2023). Unlocking Employee Performance : The Influence of Situational Leadership and Decision Making via Job Satisfaction in the Automotive Industry in Jakarta. *SEIKO*, 555-566.
- Sedarmayanti. (2009 :21). *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandala Maju.
- Sholikhah, Z., Wang, X., & Li, W. (2019). The role of Spiritual Leadership in foresting discreptionary behaviours.The Mediating effect of Organization based self-esteem and Work place Spirituality. *International Journal of Law and Management*.
- Sixtus, O. O., Mohamed, S. M., Fariha, A. D., & Tan, C. (2015). The Impact of Spiritual Leadership on Employee Performance in Negerian Micro Finance BANKS.
- Surbakti. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Hati Nurani*. Jakarta: PT ELEX MEDIA.
- Sylistyo, H. (2009). Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *EKOBIS*, 311-321.
- Udin, U. (2019). Spiritual Leadership and Employee Performance. *Journal of Business Management and Economic Review*.
- Wang, M. G., Ni, Y., Shang, S., & Tang, Z. (2019). The Effect Spiritual Leadership on Emplyee effectivenes. *Frontier in Psychology*.