

Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap *Workplace Spirituality* Dan *Organization Citizenship Behavior* Serta Dampaknya Terhadap *Performance* Pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara

Muhammad Helmi Faizal¹, Hazmanan Khair Pasaribu², Hasrudy Tanjung³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

muhammadhelmifaizal@gmail.com¹ hazmanankhair@umsu.ac.id² hasruditanjung@umsu.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of Spiritual Leadership on personnel Performance through Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior, directly or indirectly. The approach used in this research is a causal approach. The population in this study were all police personnel at the North Sumatra Regional Police Directorate of Special Criminal Investigation (Ditreskrimsus). The sample in this study used the slovin formula sample, totaling 69 police personnel at the North Sumatra Regional Police Directorate of Special Criminal Investigation (Ditreskrimsus). Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. Data analysis techniques in this study used a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study indicate that Spiritual Leadership, Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior have a direct effect on employee performance, Spiritual Leadership has a significant effect on Workplace Spirituality, and Spiritual Leadership, Workplace Spirituality has a significant effect on Organization Citizenship Behavior and indirectly Spiritual Leadership has a significant effect on personnel performance through Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior of police personnel at the North Sumatra Regional Police Directorate of Special Criminal Investigation (Ditreskrimsus).

Keywords : *Spiritual Leadership, Workplace Spirituality, Organizational Citizenship, Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Performance* personel melalui *Workplace Spirituality* dan *Organization Citizenship Behavior* secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel kepolisian pada Polisi Daerah Sumatera Utara Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus). Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel rumus slovin berjumlah 69 orang personel kepolisian pada Polisi Daerah Sumatera Utara Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software PLS (Partial Least Square)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality* dan *Organization Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *performance* pegawai, *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Workplace Spirituality*, dan *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* serta secara tidak langsung *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *performance* personel melalui *Workplace Spirituality* dan *Organization Citizenship Behavior* pada personel kepolisian pada Polisi Daerah Sumatera Utara Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus).

Kata kunci : *Spiritual Leadership, Workplace Spirituality, Organization Citizenship, Performance.*

PENDAHULUAN

Kepolisian Daerah Sumatera Utara atau Polda Sumatera Utara (dulu bernama Komando Daerah Kepolisian (Kondak atau Kodak) II/Sumatera Utara), biasa disebut pula Poldasu, merupakan pelaksana tugas Polri di wilayah Provinsi Sumatera Utara. Yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat didalam negeri (Kamdagri), dan setelah berubah dari Korandak II/SU, menjadi Polisi Daerah Sumatera Utara (Polda Sumut) yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (Harkamtibmas) yang meliputi bidang pelindung, pengayom, pelayan, dan penegakkan hukum kepada masyarakat di wilayah Sumatera Utara.

Korandak II/SU Polisi Sumatera Utara mulai tahun 1950 berkedudukan di Jl. H. Zainul Arifin, yang dulu lebih dikenal kantor Korandak II/su atau Polda Kampung Keling, karena berada didaerah Kampung Keling, yang sekarang disebut Kampung Madras. Kemudian pada tahun 1965 kantor polisi terletak di gedung PT. Perkebunan di Jl. Letjen Soeprapto yang diserahkan oleh Mabes Abri kepada Polri disebut Polda I. Perpindahan kantor mengingat kantor Mapolda II (Korandak II/SU) sangat sempit sehingga sebagian satker yang ada di Mapolda dipindahkan ke kantor polisi Polda I.

Polda I dan Polda II digunakan untuk memudahkan anggota polri maupun masyarakat dalam penyebutan dan lokasi yang telah di tetapkan, pengembalian gedung polda I Atas perundingan antara mabes ABRI/POLRI dengan Departemen Pertanian/Korwil I, maka pada tanggal 26 Januari 2000, bangunan tersebut diserahkan kepada ketua FKD PTPN I s/d PTPN VII. Pada tahun 1998 Polda I dan Polda II dipindahkan ke kantor gedung Mapolda Sumut yang terletak di Jl. Sisingamangaraja Km 10,5 dan gedung tersebut dijadikan sebagai markas utama Polda Sumut.

Polda Sumut bertugas melaksanakan tugas pokok Polri yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya di wilayah hukum Sumatera Utara, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam rangka mewujudkan fungsi dan tujuan, Ditreskrimsus tentunya perlu kiranya memperhatikan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, terlatih, serta terampil dan peka terhadap tuntutan masyarakat. Hanya saja, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kinerjanya atau prestasi kerjanya tinggi Personel Polri tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi ia juga harus memiliki keinginan dan kegairahan untuk berprestasi tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan SDM atau pegawai adalah dengan menciptakan iklim yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerjanya, dalam hal ini pemahaman mengenai kebutuhan atau keinginan para pegawai (Sudaryono et al., 2018)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018).

Pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk kinerja. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-

usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern.

Terkait dengan kepemimpinan dalam penelitian ini secara spesifik membahas *spiritual leadership* sebagai factor yang mempengaruhi kinerja. *Spiritual leadership* merupakan sebagai kumpulan dari nilai-nilai, tingkah laku, dan kebiasaan yang merupakan bahan penting untuk memotivasi seseorang dan orang lain dari dalam dirinya sendiri. *Spiritual leadership* merupakan kepemimpinan yang membentuk *values, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara *intrinsic motivation* sehingga menggapai rasa spiritual survival (Thayib et al., 2013).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nasution, 2018), (Arianty, 2016) dan (Jufrizen, 2017) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah *workplace spirituality*. *Spiritualitas* di tempat kerja adalah pengakuan bahwa orang memiliki kehidupan jiwa yang memelihara dan terpelihara oleh sebuah pekerjaan, Hal ini bermakna dalam sebuah konsep keumuman orang. Artinya dalam organisasi dimana pegawai bekerja terdapat budaya spiritualitas yang memiliki nilai kepuasan batin yang tinggi. Dengan kata lain, *workplace spirituality* menciptakan pegawai yang memaknai pekerjaan lebih dari sekedar tempat mendapatkan penghasilan, akan tetapi lebih kepada sejauh mana pegawai tersebut dapat berkontribusi bagi organisasi sejalan dengan pemenuhan kebutuhan batinnya. Banyak orang di tempat kerja merasa butuh menemukan kembali apa yang mereka rawat dalam hidup ini dan mencoba menemukan pekerjaan yang disukainya.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Tanjung, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Umam & Auliya, 2017) dan (Marwan et al., 2020) menyimpulkan spiritualitas ditempat bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Selain itu factor lain yang mempengaruhi adalah perilaku peran ekstra atau disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa pelaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. OCB adalah perilaku perilaku diskresioner yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem formal, dan secara agregat berfungsi dengan efektif dan efisien dalam sebuah organisasi. OCB juga menggambarkan bentuk perilaku prososial yang terdiri dari perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu. Di dalam organisasi yang memiliki kompleksitas tugas dan lingkungan, sangat dibutuhkan peran ekstra "*extra role*" pegawai dalam melaksanakan tugasnya, tidak hanya peran "*in-role*". Seseorang yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan memiliki loyalitas dan pengabdian pada organisasinya (Nooralizad et al., 2011).

Hasil penelitian hasil terdahulu yang dilakukan oleh (Lestari & Ghaby, 2018), (Jufrizen et al., 2020) dan (Putri & Utami, 2017), membuktikan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal penulis terhadap personel POLDASUMUT penulis menemukan masih rendahnya kinerja personel dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa personel yang tidak dapat mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu selain itu adanya beberapa personel yang sering datang tidak tepat waktu. Selanjutnya pada *spiritual leadersip* dimana kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan dan personel dimana pimpinan yang selalu sibuk dan sering berada diluar kantor, selain itu pimpinan tidak memberi perhatian lebih pada arah masa depan organisasi, selain itu kurangnya pendekatan antara pemimpin kepada personel sehingga personel merasa kurang maksimal dalam bekerja, pemimpin kurang memberikan motivasi kepada para personel serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga personel merasa tidak terpacu untuk bekerja dengan lebih baik.

Selanjutnya penulis melihat beberapa permasalahan pada *organizational citizenship behavior*, dimana masih rendahnya *organizational citizenship behavior* hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa personel yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan dimana personel lebih mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan secara sukarela. Serta pada permasalahan pada *Workplace Spirituality* dimana masih rendahnya persepsi personel tentang spiritualitas di tempat bekerja dimana banyaknya personel yang tidak peduli dengan tempat kerjanya.

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan individu untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain, sementara definisi dasar kepemimpinan secara konsisten telah digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kepemimpinan, para ahli telah mengembangkan dasar-dasar teori kepemimpinan dalam praktek seperti Sifat, perilaku, situasional, transaksional dan transformasi (Orabi & Tareq, 2016).

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sehingga, sangat diperlukan teladan dari seorang pemimpin yang nantinya menjadi panutan bawahannya (Handoko, 2013)

Penerapan pola kepemimpinan transformasional yang tepat melalui perannya sebagai inspirational motivation yang mampu menciptakan visi yang selanjutnya disosialisasikan pada karyawannya dengan didukung oleh sifat kepemimpinan yang meliputi *integrity, innovation, impression* manajemen, individual *consideration, intellectual stimulation* dan *trust*, dan motivasi karyawan dalam bekerja yang didominasi oleh hubungan sosial atau interpersonal dalam organisasi dan dimensi fisik, secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dalam arah positif. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja yang kuat, maka akan semakin baik pula pencapaian kinerja karyawan (Muiza, 2014).

Hasil penelitian hasil terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyono et al., 2014), (Tucunan et al., 2014), (Amri et al., 2016), (Nasution, 2018), (Arianty, 2016) dan (Jufrizen, 2017) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₁ : Spiritual Leadership Berpengaruh Terhadap Performance

Spiritualitas di tempat kerja berarti melihat tempat kerja sebagai tempat yang dihuni oleh orang-orang yang memiliki pikiran (mind) dan antusiasme, dan beriman bahwa perkembangan roh sama pentingnya dengan perkembangan pikiran. Spiritualitas di tempat kerja juga termasuk upaya untuk menyelaraskan kepercayaan seseorang dengan nilai organisasi mereka (Ashmos & Duchon, 2000).

Spiritualitas ditempat kerja adalah kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Lebih lanjut dijelaskan bahwa, organisasi yang mendukung budaya spritualitas mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan hasrat yang berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah komunitas. Semakin banyak nilai dan aspirasi spiritual kongruen dengan organisasi, maka semakin besar kemungkinan bahwa karyawan akan menemukan makna sebenarnya di tempat kerja sehingga akan meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja (Umam & Auliya, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Umam & Auliya, 2017) dan (Marwan et al., 2020) menyimpulkan spiritualitas ditempat bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₂ : Workplace Spirituality Berpengaruh Terhadap Performance

Keberhasilan suatu industri tidak hanya di-tentukan oleh perilaku karyawan yang ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), namun juga perilaku karyawan yang terdapat di luar deskripsi kerjanya (*extra-role behavior*). OCB adalah perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendo-rong efektivitas fungsi organisasi.

Untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan perlu adanya komitmen organisasional yang dirasakan karyawan (Rejeki & Wulansari, 2015). Melalui komitmen organisasional dapat menumbuhkan suatu kerelaan dalam diri karyawan untuk bersedia melakukan kegiatan diluar tupoksi pekerjaan yang disebut perilaku kewargaan organisasional atau perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Sena, 2011).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lestari & Ghaby, 2018), (Jufrizen et al., 2020) dan (Putri & Utami, 2017), membuktikan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₃ : Organization Citizenship Behavior Berpengaruh Terhadap Performance

Kepemimpinan spiritual merupakan bentuk kepemimpinan yang masih menjadi perhatian, dimana jenis kepemimpinan ini seorang pemimpin harus mampu menyalurkan visi serta mampu membangun budaya melalui nilai-nilai cinta altruistik terhadap karyawannya. Hal tersebut dilakukan untuk dapat mewujudkan keterikatan dan menghasilkan motivasi yang mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan tanpa pengorbanan yang berarti.

Semakin baik kepemimpinan spiritual, semakin tinggi tingkat kerohanian di tempat kerja secara pribadi. Kepemimpinan spiritual yang baik melalui visi, harapan / keyakinan dan cinta kepada orang lain membuat pegawai merasakan kehidupan yang bermakna, hasil karya mereka bahagia dan

menciptakan kegembiraan dan komunitas dan berusaha untuk tidak absen dari pekerjaan. Visi universitas membawa hasil yang baik dalam pekerjaan dan lingkungan tempat kerja membuat pertumbuhan semua pekerjaan mereka, (J Jufrizen, Sari, Nasution, Akrim, et al., 2019)

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (J Jufrizen, Sari, Nasution, Akrim, et al., 2019) menyimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap tempat kerja spiritualitas. Selanjutnya menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Helmy, 2016) menyimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap spiritualitas di tempat kerja.

H₄ : *Spiritual Leadership* Berpengaruh terhadap *Workplace Spirituality*

Kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) adalah kumpulan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri mereka sendiri dan orang lain secara intrinsik, sehingga setiap anggota organisasi memiliki perasaan bertahan hidup yang spiritual melalui keanggotaan dan keterampilan.

Menurut (Helmy, 2016) semakin tinggi kepemimpinan spiritual maka semakin tinggi pula tingkat OCB. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Vondey, 2010) menyimpulkan bahwa pemimpin yang spiritual mengedepankan moralitas, kepekaan (*sensitivitas*), keseimbangan jiwa, kekayaan batin dan etika dalam berinteraksi dengan orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen et al, 2019) menyimpulkan bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship*.

H₅ : *Spiritual Leadership* Berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Spiritualitas di tempat kerja dapat diartikan bahwa tempat kerja sebagai tempat perkumpulan orang yang mempunyai kesatuan pemikiran dan semangat serta percaya bahwa meningkatnya kesemangatan merupakan inti dari meningkatnya suatu pemikiran. Semakin baik karyawan mampu bersemangat di dalam pekerjaannya maka ide atau pemikiran individu akan lebih baik dan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan mempunyai kehidupan batin supaya dapat menjaga dan memelihara pekerjaan yang berarti di dalam lingkup organisasi (Ashmos & Duchon, 2000).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rastagar et al., 2013) yang menemukan bahwa spiritual di tempat kerja mempunyai pengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja. Hal yang sama juga sesuai dengan hasil penelitian (Kazempiour et al., 2012). OCB merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Oleh karena itu karyawan yang memiliki ikatan batin dan merasa satu visi dengan tempat kerjanya akan memiliki OCB yang tinggi.

Sedangkan menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (J Jufrizen, Sari, Nasution, Radiman, et al., 2019) menyimpulkan bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship*.

H₆ : Workplace Spirituality Berpengaruh terhadap Organization Citizenship Behavior

Spiritual Leadership (Kepemimpinan Spiritual) dipandang sebagai suatu paradigma dalam perubahan dan pengembangan organisasi yang pada hakekatnya diciptakan untuk membentuk sebuah motivasi intrinsik dari individu, dan mendorong terbentuknya pembelajaran organisasi (Afshari, 2015)

Spiritual Leadership dalam organisasi akan berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja Karyawan. Jika *Spiritual Leadership* kurang efektif, maka kinerja Kerja Karyawan juga akan rendah (Abdurrahman & Agustini, 2011)

Spiritualitas tempat kerja adalah salah satu jenis iklim psikologis di mana orang (pekerja) melihat diri mereka sebagai memiliki kehidupan internal yang dirawat oleh pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan di konteks suatu komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat kerohanian yang tinggi berarti mengalami iklim, dan dapat diharapkan bahwa unit kerja akan mengalami kinerja yang lebih tinggi (Ashmos & Duchon, 2000).

Spiritualitas di tempat kerja adalah pengakuan bahwa orang memiliki kehidupan jiwa yang memelihara dan terpelihara oleh sebuah pekerjaan, Hal ini bermakna dalam sebuah konsep keumuman orang. Artinya dalam organisasi dimana pegawai bekerja terdapat budaya spiritualitas yang memiliki nilai kepuasan batin yang tinggi sehingga menunculkan semangat kerja yang akan menciptakan pegawai yang memaknai pekerjaan lebih dari sekedar tempat mendapatkan penghasilan, akan tetapi lebih kepada sejauh mana pegawai tersebut dapat berkontribusi bagi organisasi sejalan dengan pemebuhan kebutuhan batinnya.

H₇ : Spiritual Leadership Berpengaruh terhadap Performance Melalui Workplace Spirituality

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpusat kepada perilaku tiap individu yang melaksanakan tugasnya yang melebihi dari deskripsi kerjanya. OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal. Menurut (Djati, 2009) memberikan pengertian OCB sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efiseinsi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai.

Menurut (Helmy, 2016)h semakin tinggi kepemimpinan spiritual akan meningkatkan spiritualitas di tempat kerja dan pada akhirnya akan membuat OCB menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dadabhay, 2011) dan (Liu, 2008) menyimpulkan bahwa kepala sekolah yang memiliki perilaku spiritual terbukti mampu meningkatkan spiritualitas di sekolah. Hal ini berpengaruh positif terhadap OCB para guru. Hubungan sosial yang dibangun oleh kepala sekolah meningkatkan *sense of community* (rasa kebersamaan) diantara guru sehingga berpengaruh terhadap meningkatnya OCB.

H₈ : Spiritual Leadership Berpengaruh terhadap Performance Melalui Organization Citizenship Behavior

Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi individu-individu di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa mengabaikan kesejahteraan individu-individu

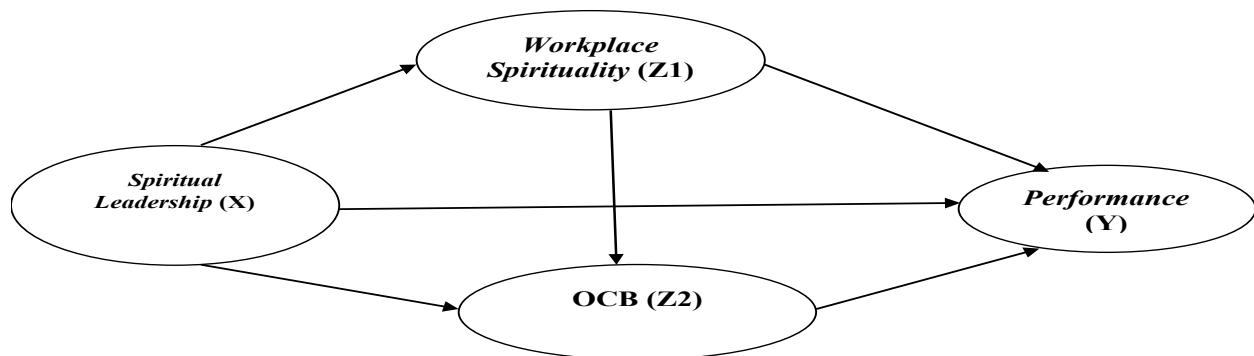
di dalamnya. Perusahaan yang tidak mengharapkan kegagalan untuk mengelola perusahaannya sudah seharusnya memperhatikan kepemimpinan yang ada.

Kepemimpinan spiritual merupakan bentuk kepemimpinan yang masih menjadi perhatian, dimana jenis kepemimpinan ini seorang pemimpin harus mampu menyalurkan visi serta mampu membangun budaya melalui nilai-nilai cinta altruistik terhadap karyawannya. Hal tersebut dilakukan untuk dapat mewujudkan keterikatan dan menghasilkan motivasi yang mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan tanpa pengorbanan yang berarti.

Spiritual Leadership dalam organisasi akan berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja Karyawan. Jika *Spiritual Leadership* kurang efektif, maka kinerja Kerja Karyawan juga akan rendah sehingga OCB anatar pegawai juga akan rendah.

H₉ : *Spiritual Leadership* Berpengaruh terhadap *Performance* Melalui *Workplace Spirituality* Dan *Organization Citizenship Behavior*

Dari uraian tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar.1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data kuantitatif. Instrumen penelitian dilakukan dengan cara quesioner. Informan tersebut ditentukan dan ditetapkan berdasarkan pada jumlah yang dibutuhkan, melainkan berdasarkan pertimbangan fungsi dan peran informasi sesuai fokus masalah penelitian. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu 69 orang personel kepolisian pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Sumut. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SEM – PLS.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Analisis Outer Model

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). Berikut adalah nilai *Construct Reliability and Validity* yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
OCB	0.944	0.582
Performance	0.938	0.697
Sritual Leadership	0.945	0.724
workplace spirituality	0.931	0.744

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk OCB sebesar 0,944; *performance* sebesar 0,938, *spiritual leadership* sebesar 0,945, *workplace spirituality* sebesar 0,931. Keempat variabel memperoleh nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh indikator memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur. Selanjutnya *Average Variance Extracted* (AVE) untuk OCB sebesar 0,582; *performance* sebesar 0,697, *spiritual leadership* sebesar 0,724, *workplace spirituality* sebesar 0,744; variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Uji Inner Model

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji R-Square

	R Square	Adjusted R Square
OCB	0.720	0.711
Performance	0.895	0.890
workplace spirituality	0.563	0.556

Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 2 di atas diketahui bahwa pengaruh X, Z1 dan Z2 terhadap Y dengan nilai r-square 0,895 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, Z1 dan Z2 sebesar 89.5% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 10.5% dipengaruhi oleh variabel lain, selanjutnya pengaruh X terhadap Z1 dengan nilai r-square 0,563 mengindikasikan bahwa variasi nilai Z1 mampu dijelaskan oleh variasi nilai X sebesar 56.3% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 43.5% dipengaruhi oleh variabel lain dan pengaruh X dan Z1 terhadap Z2 dengan nilai r-square 0,720 mengindikasikan bahwa variasi nilai Z2 mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1 dan Z1 sebesar 72% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 28% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 3 Path Coefficient

	Sampel Asli (O)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
OCB -> Performance	0.400	0.109	3.677	0.000
Sritual Leadership -> OCB	0.558	0.127	4.400	0.000
Sritual Leadership -> Performance	0.280	0.102	2.737	0.006
Sritual Leadership -> workplace spirituality	0.750	0.052	14.446	0.000
workplace spirituality -> OCB	0.345	0.129	2.673	0.008
workplace spirituality -> Performance	0.344	0.087	3.973	0.000
Sritual Leadership -> workplace spirituality -> Performance	0.258	0.067	3.850	0.000
Sritual Leadership -> OCB -> Performance	0.223	0.092	2.435	0.015
Sritual Leadership -> workplace spirituality -> OCB -> Performance	0.104	0.046	2.245	0.025

Sumber : PLS 3.00

PEMBAHASAN

Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap *Performance*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *spiritual leadership* terhadap *performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,280. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,006 < 0,05$, berarti *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap *performance* personel Ditreskrimsus Polda Sumut.

Dapat disimpulkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap *performance* artinya kepemimpinan spiritual mampu meningkatkan kinerja personel Ditreskrimsus Polda Sumut, dimana pemimpin memberi semangat kerja, pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada anggota organisasi sehingga personil akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja personel tersebut akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyono et al., 2014), (Tucunan et al., 2014), (Amri et al., 2016), (Nasution, 2018), (Arianty, 2016) dan (Jufrizen, 2017) membuktikan bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Performance*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *workplace spirituality* terhadap *performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,344. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Ditreskrimsus Polda Sumut.

Dapat disimpulkan bahwa *spritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap *performance* artinya spiritual di tempat kerja mampu meningkatkan kinerja personel Ditreskrimsus Polda Sumut, dimana semakin baiknya spiritual di tempat kerja maka semakin besar personel akan menemukan makna sebenarnya di tempat kerja sehingga akan meningkatkan kinerja personel dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Umam & Auliya, 2017) dan (Marwan et al., 2020) menyimpulkan spiritualitas ditempat bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* Terhadap *Performance*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *Organization Citizenship Behavior* terhadap *performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,400. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *Organization Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *performance* personel Ditreskrimsus Polda Sumut.

Dapat disimpulkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *performance* artinya dengan semakin baiknya perilaku OCB maka kinerja personel Ditreskrimsus Polda Sumut akan semakin meningkat. Dimana dengan jalinan kerja sama yang dilakukan oleh personel dengan personel lain untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan personel akan semakin cepat selesai dengan demikian maka pekerjaan personel dapat selesai tepat waktu sehingga kinerja personel akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lestari & Ghaby, 2018), (Jufrizen et al., 2020) dan (Putri & Utami, 2017), membuktikan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap *Workplace Spirituality*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *spritual leadership* terhadap *workplace spirituality* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,750. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *spritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap *workplace spirituality* personel Ditreskrimsus Polda Sumut.

Dapat disimpulkan bahwa *spritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap *workplace spirituality* artinya dengan semakin baik kepemimpinan spiritual, semakin tinggi tingkat kerohanian di tempat kerja secara pribadi personel Ditreskrimsus Polda Sumut. Kepemimpinan spiritual yang baik melalui visi, harapan / keyakinan dan cinta kepada orang lain membuat personel Ditreskrimsus Polda Sumut merasakan kehidupan yang bermakna, hasil karya mereka bahagia dan menciptakan kegembiraan dan komunitas dan berusaha untuk tidak absen dari pekerjaan. Visi perusahaan

membawa hasil yang baik dalam pekerjaan dan lingkungan tempat kerja membuat pertumbuhan semua pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (J Jufrizen, Sari, Nasution, Akrim, et al., 2019) menyimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap tempat kerja spiritualitas. Selanjutnya menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Helmy, 2016) menyimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap spiritualitas di tempat kerja.

Pengaruh *Spiritual Leaship* Terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *spritual leadership* terhadap *Organization Citizenship Behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,558. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *spritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* personel Ditreskrimsus Polda Sumut.

Dapat disimpulkan bahwa *spritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* artinya dengan semakin baik kepemimpinan spiritual maka *Organization Citizenship Behavior* personel Ditreskrimsus Polda Sumut akan semakin baik. Dimana pemimpin memberikan motivasi secara langsung terhadap personel dalam melakukan pekerjaan, pemimpin dengan tinggi dalam memberikan arahan terhadap setiap personel dalam melakukan pekerjaan sehingga personel akan selalu melakukan kerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan spiritual (*spritual leadership*) adalah kumpulan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri mereka sendiri dan orang lain secara intrinsik, sehingga setiap anggota organisasi memiliki perasaan bertahan hidup yang spiritual melalui keanggotaan dan keterampilan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen et al, 2019) menyimpulkan bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship*.

Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *workplace spirituality* terhadap *Organization Citizenship Behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,345. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,008 < 0,05$, berarti *workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* personel Ditreskrimsus Polda Sumut.

Dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* artinya semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja maka semakin tinggi pula tingkat OCB Spiritualitas di tempat kerja dapat diartikan bahwa tempat kerja sebagai tempat perkumpulan orang yang mempunyai kesatuan pemikiran dan semangat serta percaya bahwa meningkatnya kesemangatan merupakan inti dari meningkatnya suatu pemikiran. Semakin baik personel mampu bersemangat di dalam pekerjaannya maka ide atau pemikiran individu akan lebih baik dan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan mempunyai kehidupan batin supaya dapat menjaga dan memelihara pekerjaan yang berarti di dalam lingkup organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (J Jufrizen, Sari, Nasution, Radiman, et al., 2019) menyimpulkan bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship*.

Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap *Performance* Melalui *Workplace Spirituality*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *spiritual leadership* terhadap *performance* melalui *workplace spirituality* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,258. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap *performance* personel melalui *workplace spirituality* Ditreskrimsus Polda Sumut.

Dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* mampu memediasi pengaruh *spiritual leadership* terhadap *performance* personel artinya semakin baik kepemimpinan spiritual, kepemimpinan spiritual yang baik melalui visi, harapan / keyakinan dan cinta kepada orang lain membuat personel Ditreskrimsus Polda Sumut merasakan kehidupan yang bermakna, dengan demikian maka kinerja personel akan semakin meningkat.

Spiritualitas di tempat kerja adalah pengakuan bahwa orang memiliki kehidupan jiwa yang memelihara dan terpelihara oleh sebuah pekerjaan, Hal ini bermakna dalam sebuah konsep keumuman orang. Artinya dalam organisasi dimana pegawai bekerja terdapat budaya spiritualitas yang memiliki nilai kepuasan batin yang tinggi sehingga menunculkan semangat kerja yang akan menciptakan pegawai yang memaknai pekerjaan lebih dari sekedar tempat mendapatkan penghasilan, akan tetapi lebih kepada sejauh mana pegawai tersebut dapat berkontribusi bagi organisasi sejalan dengan pemebuhan kebutuhan batinnya.

Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Performance* Melalui *Organization Citizenship Behavior*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis Pengaruh *spiritual leadership* terhadap *performance* melalui *Organization Citizenship Behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,223. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,015 < 0,05$, berarti *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap *performance* personel melalui *Organization Citizenship Behavior* personel Ditreskrimsus Polda Sumut.

Semakin tinggi kepemimpinan spiritual akan meningkatkan spiritualitas di tempat kerja dan pada akhirnya akan membuat OCB menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Helmy, 2016).

Dapat disimpulkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* mampu memediasi pengaruh *spiritual leadership* terhadap *performance* personel artinya dengan semakin baik kepemimpinan spiritual maka *Organization Citizenship Behavior* personel akan semakin tinggi sehingga kinerja personel Ditreskrimsus Polda Sumut akan semakin baik. Dimana pemimpin memberikan motivasi secara langsung terhadap personel dalam melakukan pekerjaan, pemimpin dengan tinggi dalam memberikan arahan terhadap setiap personel dalam melakukan pekerjaan sehingga personel akan merasa puas atas motivasi serta arahan yang diberikan pimpinan terhadap personel sehingga

personel tersebut akan melakukan kerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja personel akan semakin meningkat.

Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Performance* Melalui *Workplace Spirituality* Dan *Organization Citizenship Behavior*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *spiritual leadership* terhadap *performance* melalui *workplace spirituality* dan *Organization Citizenship Behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,104. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,025 < 0,05$, berarti *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap *performance* personel melalui *workplace spirituality* dan *Organization Citizenship Behavior* pada personel Ditreskrimsus Polda Sumut

Dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* dan *Organization Citizenship Behavior* mampu memediasi pengaruh *spiritual leadership* terhadap *performance* personel artinya dengan semakin baik kepemimpinan spiritual maka kualitas kehidupan kerja personl dan *Organization Citizenship Behavior* personel akan semakin tinggi sehingga kinerja personel Ditreskrimsus Polda Sumut akan semakin baik. Dimana pemimpin memberikan motivasi secara langsung terhadap personel dalam melakukan pekerjaan, pemimpin dengan tinggi dalam memberikan arahan terhadap setiap personel dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai akan merasakan kehidupan yang bermakna, hasil karya mereka bahagia dan menciptakan kegembiraan dan komunitas dan berusaha untuk tidak absen dari pekerjaan dengan demikian personel tersebut akan melakukan kerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja personel akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara langsung *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Performance* pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Secara langsung *Workplace Spirituality* berpengaruh signifikan terhadap *Performance* pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Secara langsung *Organization Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *Performance* pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Secara langsung *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Workplace Spirituality* pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Secara langsung *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Secara langsung *Workplace Spirituality* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Secara tidak langsung *Workplace Spirituality* mampu memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Performance* pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Secara tidak langsung *Organization Citizenship Behavior* mampu memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Performance* pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Secara tidak langsung *Workplace Spirituality* dan *Organization Citizenship Behavior* mampu memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Performance* pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, D., & Agustini, P. (2011). Hubungan Kepemimpinan Spritual dan Spiritualitas

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 4 (2024) 1587 – 1603 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i4.513

- Tempat Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan PKM*.
- Afshari, B. (2015). The Effects of Principals Spiritual Leadership on Teachers Educational Performance. *International Journal of Research Management*, 1(1).
- Amri, R. F., Suharmono, & Rahardja, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Pada PT . Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 25(1), 36–48.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality At Work: A Conceptualization And Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–144.
- Cahyono, U. T., Maarif, M. S., & Suharjono. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68–76.
- Dadabhay, M. (2011). *The Mediating Role Of Workplace Spirituality On Perceptions Of Transformational Leadership, Organisational Commitment And Employee Job Satisfaction Within A Sample Of South African Muslim School Teachers*. University Of the Witwatersrand.
- Djati, S. P. (2009). Pengaruh Moral dan Komitmen Staf Administrasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Service Quality di Universitas Swasta Surabaya Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(3), 56–72.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Helmy, I. (2016). Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 72–80.
- Jufrizen, J, Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J, Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, I. (2019). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. *Proceeding Of The 1st International Conference On Economics Managemnet Accounting And Business (ICEMAB)*, 1–7.
- Jufrizen, J, Sari, M., Nasution, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The strategy of Spiritual Leadership: The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. *Intenasional Journal Of Resarch In Business and Social Science*, 8(1), 64–72.
- Jufrizen, Jufrizen. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Kazempour, Farahnaz, B. S., Amin, S. M., & Pourseidi, B. (2012). Relationship Between Workplace Spirituality And Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Through Mediation Of Affective Organizational Commitment. *Journal of Nursing Scholarship*, 44(33), 1–11.

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 4 (2024) 1587 – 1603 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i4.513

- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Liu, H. (2008). Transcendental leadership and organizational citizenship behavior: the mediating effect of spirituality in the workplace. *Requirements for Public Administration Degree*, 1(1), 1–11.
- Marwan, M., Rajak, A., & Abubakar, M. R. (2020). The Effect of Spirituality in the Workplace and Quality of Work Life on Nurses Performance in Regional General Hospital dr. Chasan Boesoerie of North Maluku. *Management Insight*, 14(1), 1–35.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Orabi, & Tareq, G. A. (2016). The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance: Evidence from Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 89–102.
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(1), 27–34.
- Rastagar, Abbas, A., & Nina, P. (2013). A Study of The Relationship Between Organizational Justice and Turnover Intentions: Evidence from Iran. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 1(2), 1–10.
- Rejeki, A. T., & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(4), 319–326.
- Sena, T. F. (2011). Variabel Antiseden Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1), 70–77.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeo: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Sudaryono, Y., Agus, A., & Nunung, A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeo: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Thayib, C. B., Sulasmi, S., & Eliyana, A. (2013). Pengaruh spiritual leadership, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan dan prestasi kerja social worker organisasi sosial di surabaya. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 3(1), 1–16.
- Tucunan, R. J. A., Suprtha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 4 (2024) 1587 – 1603 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i4.513

- Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Umam, M. R. K., & Auliya, Z. F. (2017). Hubungan Kasualitas Workplace Spirituality dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam. *Bisnis*, 5(1), 23–50.
- Vondey, M. (2010). The relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-organization fit, and organizational identification. *International Journal of Leadership Studies*, 6(1), 1–13.