

Pengaruh Spiritual Leadership dan Employee Resilience terhadap Employee Performance Dimediasi Work Engagement di Bank BUMN Jakarta Timur

An Nisa Septianna Janitra^{1*}, Netania Emilisa², Gibran Julian Aldebaran³

^{1,2} Universitas Trisakti Indonesia, Indonesia

³ Universitas Indonesia, Indonesia

Email: annisaseptianna@gmail.com, netania@trisakti.ac.id, gibranjulianaldebaran19@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *Spiritual Leadership*, *Employee Resilience*, *Work Engagement*, dan *Employee Performance*, serta hubungan di antara mereka, termasuk pengaruh mediasi *Work Engagement*. Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh penelitian *Spiritual Leadership* dan *Employee Resilience* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement* pada karyawan Bank BUMN di Kota Jakarta Timur. Karena hubungan antar variabel dijelaskan, jenis penelitian korelasional digunakan. Karena data yang digunakan hanya digunakan sekali setiap periode, itu bersifat cross-sectional dan unit analisisnya adalah individu, yaitu karyawan Bank BUMN di Kota Jakarta Timur. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada manfaat besar antara *Spiritual Leadership* dan *Employee Resilience* terhadap *Employee Performance*, serta antara *Spiritual Leadership* dan *Employee Resilience* terhadap *Work Engagement*. Namun, tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara *Work Engagement* terhadap *Employee Performance*, maupun pengaruh mediasi *Work Engagement* pada hubungan antara *Spiritual Leadership* dan *Employee Resilience* terhadap *Employee Performance*.

Kata Kunci: *Spiritual Leadership*, *Employee Resilience*, *Employee Performance*, *Dimediasi Work Engagement*, Bank BUMN

Abstract

This study aims to analyze Spiritual Leadership, Employee Resilience, Work Engagement, and Employee Performance, as well as the relationship between them, including the influence of Work Engagement mediation. Hypothesis testing was used to test the influence of Spiritual Leadership and Employee Resilience research on Employee Performance mediated by Work Engagement on employees of State-Owned Banks in East Jakarta City. Since the relationship between variables is explained, a type of correlational research is used. Because the data used is only used once per period, it is cross-sectional and the unit of analysis is an individual, namely an employee of a state-owned bank in East Jakarta City. The results of hypothesis testing show that there are great benefits between Spiritual Leadership and Employee Resilience on Employee Performance, as well as between Spiritual Leadership and Employee Resilience on Work Engagement. However,

How to cite:	An Nisa Septianna Janitra*, Netania Emilisa, Gibran Julian Aldebaran (2024) Pengaruh Spiritual Leadership dan Employee Resilience terhadap Employee Performance Dimediasi Work Engagement di Bank BUMN Jakarta Timur, (5) 7
E-ISSN:	2722-5356
Published by:	Ridwan Institute

there was no significant positive effect between Work Engagement on Employee Performance, nor the effect of Work Engagement mediation on the relationship between Spiritual Leadership and Employee Resilience on Employee Performance.

Keywords: *Spiritual Leadership, Employee Resilience, Employee Performance, Mediated Work Engagement, State-Owned Banks*

Pendahuluan

Di dunia kerja saat ini, ada tingkat persaingan yang sangat tinggi. Tantangan utama bagi individu dan kelompok bukan lagi bersaing di dalam negeri tetapi juga di tingkat global. Sumber daya manusia, bersama dengan komponen lain seperti modal, adalah salah satu komponen yang paling penting dalam konteks organisasi (Maulyan, 2019). Karena manusia sangat penting bagi suatu organisasi, manajer harus memahami pentingnya manajemen sumber daya manusia (Wulandari, 2020);(Samsuni, 2017). Banyak ahli manajemen dan praktisi telah menekankan bagaimana peran manusia sangat penting untuk keberhasilan perusahaan atau organisasi.

Githinji (2017) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia memainkan peran yang signifikan dalam menjalankan berbagai fungsi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (HRM) mencakup berbagai bagian, seperti rekrutmen, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja, semua dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Donny Rommy et al., 2022);(Kasmir, 2016).

Manajemen karyawan adalah salah satu tugas HRM yang penting, yang mencakup perencanaan, seleksi, dan penempatan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Afandi, 2018);(Sinambela, 2021). Sumber daya manusia suatu organisasi dapat diukur sebagai ukuran keberhasilannya dalam mencapai tujuan dan visinya (Hamer et al., 2020). Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha mengelola karyawannya secara efektif agar mereka dapat menghasilkan sumber daya manusia yang puas dan puas dengan pekerjaan mereka (Zhafira, Husen, Mandaraira, Yusnaldi, & Ertika, 2022). Untuk memungkinkan nasabah untuk menyimpan uang mereka di bank, perbankan adalah lembaga keuangan yang bergerak dibidang jasa yang memberikan pelayanan dan kepercayaan kepada nasabah (Yudiana, 2021);(Hidayat & Hardiyanto, 2022).

Bank BUMN terus memperbarui sumber daya manusia, teknologi, dan pelayanan mereka untuk menjadi yang terbaik untuk nasabah karena persaingan perbankan yang semakin ketat karena bank baru milik swasta (Afrianty, Isnaini, & Oktarina, 2019). Keberadaan sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah (Yusuf & Al Arif, 2015);(Marlius, 2018). Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengarahkan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif karena sumber daya manusia menjadi inti dari semua kegiatan dan perencanaan yang dilakukan untuk menjaga perusahaan bertahan (Ayoko & Ashkanasy, 2020);(Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017).

Employee Performance dalam organisasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Sasidaran, 2018);(Riwukore, Susanto, Pilkandis,

& Habaora, 2021). Diamantidis (2018) bukti bahwa kinerja karyawan berkorelasi positif dengan kinerja organisasi. Kinerja adalah istilah yang mengacu pada kinerja karyawan yang diukur menggunakan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tentu saja merupakan bukti keberhasilan karyawan dalam pekerjaan mereka (Darma, Prayoga Setia, & Supriyanto, 2017);(Weller, Süß, Evanschitzky, & von Wangenheim, 2020).

Keberhasilan mencapai tujuan karyawan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia (Cicuh, 2020). Selanjutnya, peran kinerja pegawai sangat penting untuk operasi sebuah perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai puncak pengoperasian program kegiatan dan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Untuk memastikan bahwa performa pegawai dapat maju dan berkembang secara optimal dan efektif, pemimpin dan perusahaan perlu memberikan bimbingan dan bimbingan yang tepat (Purwanto et al., 2020);(Bismart & Suci, 2020)

Employee performance merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan perusahaan (Andreas, 2022). Sebuah organisasi sudah memiliki standar kinerja yang tinggi. Kepemimpinan adalah salah satu dari komponen yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Bagaimana seorang pemimpin berkomunikasi di perusahaan sangat dipengaruhi oleh cara mereka berbicara, dan cara mereka berbicara juga dapat mempengaruhi bagaimana karyawan bertindak (Rahmawati, Zaenudin, & Emilisa, 2022). Salah satu hal yang berkaitan dengan efektifitas sebuah kepemimpinan ditempat kerja, tidak terlepas dari nilai-nilai spiritual (Gunawan, Syarif, & Khobir, 2023).

Hubungan antara *Spiritual Leadership* dengan *Employee Performance*, menurut Karatepe (2019) dapat didefinisikan sebagai model spritualitas di tempat kerja, yang dibangun dari gagasan awal kepemimpinan spritual. Hasil penelitian oleh Fry et al., (2011) menunjukkan bahwa manajer yang mengembangkan spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak positif terhadap output organisasi dan individu serta kinerja. Kinerja para pegawai dalam menjalankan fungsinya tidak dapat ditentukan oleh diri mereka sendiri sebaliknya, itu bergantung pada posisi manajemen dan tingkat motivasi yang diberikan oleh perusahaan. (Nasution, 2018).

Karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan karena mereka dapat membantu perusahaan dalam menjalankan semua tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Selain itu, karyawan bertindak sebagai pelaksana tugas manajemen. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengawasan dari pimpinan agar *Employee Resilience* dapat dipantau guna memantau dalam meningkatkan *Employee Performance* demi keberlangsungan perusahaan. *Employee Resilience* atau kemampuan karyawan untuk mengatasi dan mengatasi stres, tantangan, dan perubahan. Karyawan yang tahan terhadap stres akan lebih mampu mempertahankan motivasi dan produktivitas bahkan dalam keadaan sulit.

Resilience seseorang tetap bekerja untuk satu perusahaan dan tidak pindah ke perusahaan lain memungkinkan karyawan untuk melewati proses adaptasi dari awal masuk hingga mereka menjadi akrab dengan aturan dan ketentuan perusahaan. Keadaan yang membuat karyawan betah dan bertahan di perusahaan membantu perusahaan

mengelola situasi dengan baik untuk mencapai pencapaian tujuan karyawan (Puspitasari, 2019).

Orang akan merasa senang dan merasa hidupnya berarti setelah mencapai sesuatu. Seseorang akan mencurahkan dan mengeskpresikan pekerjaannya dengan semangat yang tinggi, dedikasi, dan menghayati jika dia melihat pekerjaannya sebagai tanggung jawab yang akan membuatnya lebih baik dan bermanfaat bagi dirinya sendiri. Hal itu senada dengan pendapatnya Qodariah (2019) yang berpendapat bahwa spiritualitas membentuk kebermaknaan kerja dan bahwa dengan kebermaknaan kerja, komitmen kerja dapat dipertahankan. Didukung dengan penelitian Devendhiran (2017) yang menunjukkan bahwa keyakinan religius di tempat kerja akan meningkat level *Work Engagement*, sedangkan penelitian Petchsawang (2017) menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* memediasi penuh hubungan meditasi dengan *Work Engagement*. Dengan *Spiritual Leadership*, pekerja percaya bahwa pekerjaan mereka memberikan makna bagi kehidupan mereka.

Karyawan yang resilien lebih cenderung menunjukkan perilaku proaktif, inisiatif tinggi, dan dedikasi dalam pekerjaan mereka. Ini tercermin dalam ciri-ciri *Work Engagement* seperti antusiasme, semangat, dan keterlibatan emosional. Karyawan secara positif mempengaruhi *Work Engagement*, yang pada gilirannya meningkatkan *Employee Performance* di sektor perbankan. Industri manufaktur juga menguatkan hubungan mediatif ini, menunjukkan bahwa resiliensi karyawan meningkatkan kinerja melalui peningkatan *Work Engagement*.

Penelitian terdahulu oleh Prasetyani (2022) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat, dan apakah psychological capital dan work engagement memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat. Responden dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat sebanyak 254 orang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner penelitian, kemudian dilanjutkan dengan analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan perangkat lunak Lisrel. Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Psychological capital dan work engagement juga terbukti memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan implikasi mendalam untuk studi di masa depan terkait kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi masukan bagi instansi yang bermanfaat sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan bagi kemajuan instansi, serta suatu hari dapat membantu memecahkan masalah kinerja pegawai baik di sektor publik maupun swasta.

Penelitian terdahulu oleh Pratama (2024) Penelitian ini akan memberi kita pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pemimpin spiritual dapat mempengaruhi kinerja kontekstual karyawan rumah sakit dan bagaimana emosi intelijen sangat penting sebagai

mediator. Studi ini akan meningkatkan pemahaman kita tentang bagaimana pemimpin spiritual dapat mempengaruhi kinerja kontekstual karyawan rumah sakit dan seberapa penting emosi intelijen sebagai mediator.

Penelitian ini dilakukan di Bank BumN Cabang Kota Jakarta Timur (Bank BRI, Bank Mandiri, Bank BNI, dan Bank BTN) dengan tujuan untuk menyelidiki pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Employee Resilience* terhadap *Employee Performance*, dengan *Work Engagement* sebagai mediator di bidang perbankan khususnya pada karyawan Bank BUMN di Cabang Kota Jakarta Timur. Bank BUMN adalah institusi yang signifikan dalam struktur ekonomi negara dan sering memiliki tantangan dan dinamika unik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan memilih karyawan dari Bank BUMN, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor seperti *Spiritual Leadership* dan *Employee Resilience* memengaruhi *Employee Performance* dalam konteks organisasi besar dan kompleks.

Penelitian ini difokuskan pada industri perbankan, berbeda dengan studi sebelumnya di perusahaan manufaktur. Perbedaan ini mencakup lingkungan kerja, karakteristik industri, dan tuntutan pekerjaan. Pada penelitian sebelumnya, fokus pada dinamika organisasi dan faktor-faktor kinerja karyawan dalam konteks industri manufaktur.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan penelitian adalah untuk menentukan apakah ada pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Employee Resilience* terhadap kinerja karyawan yang difasilitasi oleh *Work Engagement*? Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *Spiritual Leadership*, *Employee Resilience*, *Work Engagement*, dan *Employee Performance*, serta hubungan di antara mereka, termasuk pengaruh mediasi *Work Engagement*. Manfaat penelitian ini bagi karyawan bank adalah meningkatkan pemahaman tentang pentingnya kepemimpinan spiritual dan ketahanan diri dalam meningkatkan kinerja, serta peran mediasi *Work Engagement*. Bagi penulis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dan mengembangkan keterampilan penelitian dan analisis. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan dan sektor lainnya, memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika sumber daya manusia.

Metode Penelitian

Penelitian sebelumnya dibahas dalam penelitian ini oleh (Lu et al., 2023; Samul, 2024). Penelitian ini dirancang untuk mengevaluasi pengaruh pemimpin spiritual dan ketahanan karyawan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen kerja pada karyawan Bank BUMN di Kota Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan melalui pengujian hipotesis. Karena ia menjelaskan variabel-variabel yang berkaitan dengan masalah, jenis penelitian yang digunakan untuk mengamati hubungan antar variabel disebut penelitian korelasional. Data yang dipakai bersifat *cross sectional* karena hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode tertentu yang unit analisisnya merupakan individual yaitu para

karyawan Bank BUMN di Kota Jakarta Timur. Karena penelitian dilakukan di tempat kerja umumnya berada, setting penelitian yang digunakan tidak dibantu.

Di dalam penelitian ini terdapat 4 variabel, yaitu *Spiritual Leadership* dan *Employee Resilience* yang merupakan variabel bebas (*independent variable*), *Employee Performance* yang merupakan variabel terikat (*dependent variable*) dan *Work Engagement* yang merupakan variabel perantara (*intervening variable*). Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, untuk selanjutnya data tersebut dapat diolah dan kemudian dapat diambil kesimpulan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling*, juga dikenal sebagai *sampling judgmental*, selektif, atau subjektif, adalah teknik *sampling non-probabilitas* di mana peneliti mengandalkan penilaiannya sendiri untuk memilih anggota sampel berdasarkan tujuan spesifik penelitian. Pemilihan informan secara intensional berdasarkan kemampuan mereka untuk menjelaskan tema, konsep, atau fenomena tertentu dikenal sebagai *purposive sampling*. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank BUMN yang ada di cabang Kota Jakarta Timur. Jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian adalah lima hingga sepuluh kali jumlah item pertanyaan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis ini bertujuan untuk menentukan apakah ada efek positif *Spiritual Leadership* terhadap *Employee Performance*, pengaruh positif *Employee Resilience* terhadap *Employee Performance*, pengaruh positif *Work Engagement* terhadap *Employee Performance*, pengaruh positif *Spiritual Leadership* terhadap *Work Engagement*, pengaruh positif *Employee Resilience* terhadap *Work Engagement*, pengaruh positif *Spiritual Leadership* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*, dan pengaruh positif *Employee Resilience* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*. Keputusan tentang uji hipotesis ini dibuat dengan membandingkan *p-value* dengan level signifikan sebesar 0,05 atau 5% dan tingkat keyakinan 95%. Dasar pengambilan keputusan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka, H_0 gagal diterima, H_a diterima. Artinya hipotesis didukung. Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka, H_0 diterima, H_a gagal diterima. Artinya hipotesis tidak didukung. Adapun pembahasan dari masing-masing hipotesis penelitian sebagai berikut:

Analisis Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Employee Performance*

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Spiritual Leadership* terhadap *Employee Performance* dimana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H01: *Spiritual Leadership* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*

Ha1: *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Spiritual Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i>	0,237	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan dalam tabel di atas, besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,237 artinya lebih banyak persepsi *Spiritual Leadership* maka dapat meningkatkan pemahaman tentang nilai *Employee Performance* yaitu sebesar 0,237 satuan. Dengan nilai p-value 0,000 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H01 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan bank yang mengalami *Spiritual Leadership* tinggi maka karyawan bank tersebut juga akan merasakan *Employee Performance* yang tinggi dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan bank tidak merasakan adanya *Spiritual Leadership* maka, tingkat *Employee Performance* dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis Pengaruh *Employee Resilience* Terhadap *Employee Performance*

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Employee Resilience* terhadap *Employee Performance* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H02: *Employee Resilience* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*

Ha2: *Employee Resilience* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Employee Resilience</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i>	0,791	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, menunjukkan bahwa seorang karyawan bank yang mengalami (β) adalah sebesar 0,791 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Employee Resilience* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Employee Performance* yaitu sebesar 0,791 satuan. Dengan nilai p-value 0,000 < alpha 0,05 maka hasil pengujian statistik adalah H02 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Resilience* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan bank yang merasakan adanya *Employee Resilience* tinggi maka karyawan bank tersebut juga akan merasakan *Employee*

Performance yang tinggi dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan bank tidak merasakan adanya *Employee Resilience* maka, tingkat *Employee Performance* dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Employee Performance*

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Work Engagement* terhadap *Employee Performance* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H03: *Work Engagement* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*

Ha3: *Work Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Work Engagement</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i>	0,068	0,495	Hipotesis tidak didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,068 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Work Engagement* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Employee Performance* yaitu hanya sebesar 0,068 satuan, yang merupakan pengaruh yang sangat kecil. Dengan nilai *p-value* 0,495 > *alpha* 0,05, hal ini menunjukkan bahwa hasilnya tidak signifikan secara statistik. Maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H03 diterima atau gagal ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* tidak memiliki efek positif secara signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan *Work Engagement* pada karyawan bank tidak secara signifikan meningkatkan *Employee Performance* dalam dirinya.

Analisis Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Work Engagement*

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Spiritual Leadership* terhadap *Work Engagement* dimana hipotesis nol terdengar (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H04: *Spiritual Leadership* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*.

Ha4: *Spiritual Leadership* memiliki dampak positif pada *Work Engagement*.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Spiritual Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Work Engagement</i>	0,685	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan dalam tabel di atas, besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,685 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Spiritual Leadership* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Work Engagement* yaitu sebesar 0,685 satuan. Dengan nilai *p-value* 0,000 < *alpha* 0,05 maka, Hasil pengujian statistik

adalah H04 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Ini mengindikasikan bahwa seorang karyawan bank yang merasakan adanya *Spiritual Leadership* tinggi maka karyawan bank Selain itu, mereka akan merasakan *Work Engagement* yang tinggi dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan bank tidak merasakan adanya *Spiritual Leadership* maka, tingkat *Work Engagement* dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis Pengaruh *Employee Resilience* terhadap *Work Engagement*

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Employee Resilience* terhadap *Work Engagement* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H05: *Employee Resilience* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*.

Ha5: *Employee Resilience* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 5

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Employee Resilience</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Work Engagement</i>	0,032	0,015	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,032 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Employee Resilience* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Work Engagement* yaitu sebesar 0,032 satuan. Dengan nilai p-value 0,015 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H05 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Resilience* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan bank yang merasakan adanya *Employee Resilience* tinggi maka karyawan bank tersebut juga akan merasakan *Work Engagement* yang tinggi dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan bank tidak merasakan *Employee Resilience* maka, tingkat *Work Engagement* dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Spiritual Leadership* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H06: *Spiritual Leadership* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*

Ha6: *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 6

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
---------------------	--------------	-----------------	-----------

Pengaruh Spiritual Leadership dan Employee Resilience terhadap Employee Performance Dimediasi Work Engagement di Bank BUMN Jakarta Timur

<i>Spiritual Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i> yang dimediasi oleh <i>Work Engagement</i>	0,047	0,248	Hipotesis tidak didukung
---	-------	-------	--------------------------

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,047 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Spiritual Leadership* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement* yaitu sebesar 0,047 satuan, dimana pengaruh yang dihasilkan sangat kecil. Dengan nilai *p-value* 0,248 > *alpha* 0,05, maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H06 diterima atau gagal ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Spiritual Leadership* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat bukti yang cukup kuat untuk menyatakan bahwa karyawan bank yang merasakan adanya *Spiritual Leadership* tinggi secara signifikan akan merasakan *Work Engagement* dan *Employee Performance* yang tinggi dalam dirinya. Begitu pula sebaliknya, tidak terdapat bukti yang cukup kuat untuk menyatakan bahwa apabila seorang karyawan bank tidak merasakan adanya *Spiritual Leadership*, maka tingkat *Work Engagement* dan *Employee Performance* dalam dirinya secara signifikan akan rendah.

Analisis Pengaruh *Employee Resilience* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Employee Resilience* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H07: *Employee Resilience* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*.

Ha7: *Employee Resilience* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 7

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (<0,05)	Keputusan
<i>Employee Resilience</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i> yang dimediasi oleh <i>Work Engagement</i>	0,002	0,258	Hipotesis tidak didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,002 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Employee Resilience* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement* yaitu sebesar 0,002 satuan, dimana pengaruh yang dihasilkan sangat kecil. Dengan nilai *p-value* 0,258 > *alpha* 0,05, maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H07 diterima atau gagal ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Resilience* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat bukti yang

cukup kuat untuk menyatakan bahwa karyawan bank yang merasakan adanya *Employee Resilience* tinggi secara signifikan akan merasakan *Work Engagement* dan *Employee Performance* yang tinggi dalam dirinya. Begitu pula sebaliknya, tidak terdapat bukti yang cukup kuat untuk menyatakan bahwa apabila seorang karyawan bank tidak merasakan adanya *Employee Resilience*, maka tingkat *Work Engagement* dan *Employee Performance* dalam dirinya secara signifikan akan rendah.

Pembahasan

H1: *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Spiritual Leadership* terhadap *Employee Performance*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maabuat, 2016), dalam penelitiannya mereka menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Spiritual Leadership* terhadap *Employee Performance*, yang artinya semakin tinggi tingkat *Spiritual Leadership* maka dapat menaikkan tingkat *Employee Performance*. Hal ini menggambarkan karyawan bank BUMN cabang kota Jakarta Timur merasa bahwa adanya *Spiritual Leadership* akan mempengaruhi tingkat *Employee Performance*. Penyebabnya ialah pemimpin yang *spiritual* membantu karyawan bank menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaannya. Pemimpin yang *spiritual* membuat karyawan bank merasa seperti bagian dari sesuatu yang lebih besar, dan ini membuat karyawan bank lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik.

H2: *Employee Resilience* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

Pengujian hipotesis kedua disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Employee Resilience* terhadap *Employee Performance*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kim, 2020; Lu et al., 2023), dalam penelitiannya mereka menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Employee Resilience* terhadap *Employee Performance*, yang artinya semakin tinggi tingkat *Employee Resilience* maka dapat menaikkan tingkat *Employee Performance*. Hal ini menggambarkan karyawan bank BUMN cabang kota Jakarta Timur merasa bahwa adanya *Employee Resilience* dalam dirinya akan mempengaruhi tingkat *Employee Performance*. Penyebabnya ialah dengan adanya kemampuan karyawan bank untuk bangkit dari tekanan, beradaptasi dengan perubahan, dan belajar dari kegagalan membuat karyawan bank lebih produktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Karyawan bank juga lebih mudah bekerja sama dengan tim dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

H3: *Work Engagement* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

Pengujian hipotesis ketiga disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Work Engagement* terhadap *Employee Performance*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Susilowati & Azizah, 2020) dalam penelitiannya mereka menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Work Engagement* terhadap *Employee Performance*, yang artinya perubahan tingkat *Work Engagement* tidak berpengaruh terhadap tingkat *Employee Performance*. Hal ini menggambarkan karyawan bank BUMN cabang kota Jakarta Timur

tidak merasa bahwa adanya *Work Engagement* dalam dirinya akan mempengaruhi tingkat *Employee Performance*. Penyebabnya ialah *Work Engagement* yang ekstrem bisa menyebabkan kejenuhan, di mana karyawan yang sangat berdedikasi mungkin mengalami kelelahan dan stres, yang pada gilirannya bisa mengurangi *Employee Performance* jangka Panjang (Ye, 2022). Penyebab lainnya adalah, karyawan yang terlibat mungkin menemui konflik peran atau ambiguitas tugas yang bisa menghambat kemampuan mereka untuk menerjemahkan keterlibatan tersebut ke dalam *performance* yang baik (Alefari et al., 2020).

H4: *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*.

Pengujian hipotesis keempat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Spiritual Leadership* terhadap *Work Engagement*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Srivastava et al., 2022; Yang et al., 2023, dalam penelitiannya mereka menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Spiritual Leadership* terhadap *Work Engagement*, yang artinya semakin tinggi tingkat *Spiritual Leadership* maka dapat menaikkan tingkat *Work Engagement*. Hal ini menggambarkan karyawan bank BUMN cabang kota Jakarta Timur merasa bahwa adanya *Spiritual Leadership* akan mempengaruhi tingkat *Work Engagement*. Penyebabnya ialah pemimpin yang *spiritual* sering kali menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan kolaboratif, di mana karyawan bank merasa dihargai dan dihormati. Pemimpin yang *spiritual* membantu karyawan bank untuk melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang lebih dari sekedar mencari nafkah, tetapi sebagai kontribusi bagi sesuatu yang lebih besar. Hal ini dapat membuat karyawan bank merasa lebih termotivasi dan antusias untuk bekerja, dan juga membantu mereka untuk lebih fokus dan produktif.

H5: *Employee Resilience* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*.

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa ada manfaat yang signifikan antara *Employee Resilience* terhadap *Work Engagement*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cooke et al., 2019; Malik & Garg, 2020), dalam penelitiannya mereka menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Employee Resilience* terhadap *Work Engagement*, yang artinya semakin tinggi tingkat *Employee Resilience* maka dapat menaikkan tingkat *Work Engagement*. Hal ini menggambarkan karyawan bank BUMN cabang kota Jakarta Timur merasa bahwa adanya *Employee Resilience* akan mempengaruhi tingkat *Work Engagement*. Penyebabnya ialah ketika karyawan bank dihadapkan dengan tantangan atau tekanan di tempat kerja, karyawan bank mampu untuk lebih tegar dan tidak mudah menyerah. Hal ini membuat karyawan bank tetap semangat dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Selain itu, *Employee Resilience* juga membantu karyawan bank untuk belajar dari kegagalan dan bangkit kembali dengan lebih kuat. Hal ini membuat karyawan bank lebih percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas baru dan tidak mudah takut untuk mengambil risiko.

H6: *Spiritual Leadership* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*

Menurut pengujian hipotesis keenam, tidak ada manfaat yang signifikan antara *Spiritual Leadership* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maryati & Astuti, 2022; Pio, 2022, dalam penelitiannya mereka menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *Spiritual Leadership* terhadap *Employee Performance* dan bahwa *Work Engagement* tidak secara signifikan dapat menjadi mediasi antara hubungan *Spiritual Leadership* dan *Employee Performance*. Hal ini menggambarkan karyawan bank BUMN cabang kota Jakarta Timur merasa bahwa adanya *Spiritual Leadership* tidak akan mempengaruhi tingkat *Work Engagement* dan tingkat *Employee Performance* secara signifikan. Penyebabnya ialah seperti adanya perbedaan persepsi, pengaruh faktor individual lain, konteks organisasi, penerapan yang tidak efektif, dan kebutuhan karyawan bank yang berbeda-beda.

H7: *Employee Resilience* tidak memberikan dampak positif pada *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*

Pengujian hipotesis ketujuh disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Employee Resilience* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dohaney et al., (2020), dalam penelitiannya mereka menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *Employee Resilience* terhadap *Employee Performance* dan bahwa *Work Engagement* tidak secara signifikan dapat menjadi mediasi antara hubungan *Employee Resilience* dan *Employee Performance*. Hal ini menggambarkan karyawan bank BUMN cabang kota Jakarta Timur merasa bahwa adanya *Employee Resilience* dalam dirinya tidak akan mempengaruhi tingkat *Work Engagement* dan tingkat *Employee Performance* secara signifikan. Penyebabnya ialah faktor lain seperti dukungan kerja, sumber daya, karakteristik individu, pekerjaan, dan eksternal dapat memainkan peran lebih besar dalam hubungan *Employee Resilience* terhadap *Work Engagement* yang pada gilirannya akan mempengaruhi *Employee Performance*. Intervensi untuk meningkatkan *Employee Resilience* perlu dikombinasikan dengan upaya lain untuk memaksimalkan dampak positif pada *Work Engagement* dan *Employee Performance*.

Kesimpulan

Penelitian mengenai pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Employee Resilience* terhadap *Employee Performance*, dengan mediasi *Work Engagement*, pada karyawan Bank BUMN Cabang Kota Jakarta Timur menyimpulkan bahwa: karyawan cukup merasakan adanya kepemimpinan spiritual, memiliki kemampuan untuk bangkit dari kesulitan, memenuhi standar kualitas pekerjaan, dan merasa termotivasi di tempat kerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada manfaat besar antara *Spiritual Leadership* dan *Employee Resilience* terhadap *Employee Performance*, serta antara *Spiritual Leadership* dan *Employee Resilience* terhadap *Work Engagement*. Namun, tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan,

serta dampak mediasi komitmen kerja pada hubungan antara kepemimpinan spiritual dan ketahanan karyawan terhadap kinerja karyawan.

BIBLIOGRAFI

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afrianty, Nonie, Isnaini, Desi, & Oktarina, Amimah. (2019). *Lembaga Keuangan Syariah*. Zigie Utama.
- Andreas, Deden. (2022). Employee Performance: The Effect of Motivation and Job Satisfaction. *Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i2.481>
- Ayoko, Oluremi B., & Ashkanasy, Neal M. (2020). The physical environment of office work: Future open plan offices. *Australian Journal of Management*, 45(3), 488–506. <https://doi.org/10.1177/0312896220921913>
- Bismart, Exvan Fajar Yama, & Suci, Rahayu Puji. (2020). *Kinerja Pegawai sebagai mediasi : Kompetensi, Teamwork, Kualitas Layanan*.
- Darma, Prayoga Setia, & Supriyanto, Achmad Sani. (2017). (2017). The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1).
- Devendhiran, Sangeetha, & Wesley, J. Reeves. (2017). Spirituality at work: enhancing levels of employee engagement. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 31(5), 9–13. <https://doi.org/10.1108/DLO-08-2016-0070>
- Diamantidis, Anastasios D., & Chatzoglou, Prodromos. (2018). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193.
- Donny Rommy, S. S., Sulistiyana, H. Catur Setiya, Dermawan Perangin-angin, S. E., Mubtadi, Abdul Ghaffar, SH, M. M., & Muslim Faisal, S. E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Lakeisha.
- Githinji, Naomi W., & Gachunga, H. (2017). Influence of organizational climate on employee performance in state corporations in Kenya: A case of Kenya Industrial Estates limited. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 4(2), 376–395.
- Gunawan, Aldi, Syarif, Amirudin, & Khobir, Khoirul. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(3), 200–208.
- Hamer, Welfarina, Pujakesuma, Tubagus Ali Rachman, Lisdiana, Anita, Purwasih, Atik, Karsiwan, Karsiwan, & Wardani, Wardani. (2020). Menyiapkan sumber daya manusia unggul melalui penanaman nilai-nilai religius pada kegiatan keagamaan di Desa Pulau Pehawang Kecamatan Marga Punduh. *DEDIKASI: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 42–54.
- Hidayat, Agus Rohmat, & Hardiyanto, Feri. (2022). Lembaga Keuangan dan Kebijakan Publik Dalam Menangani Krisis Ekonomi Global. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(10), 17710–17719.
- Karatepe, Osman M., Ozturk, Anastasia, & Kim, Taegoo Terry. (2019). The effects of nonwork and personal resources on frontline bank employees' work engagement and critical job outcomes. *International Journal of Bank Marketing*, 37(3), 858–879. <https://doi.org/10.1108/IJBM-05-2018-0133>
- Kasmir, Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta:

Rajawali Pers, 72.

- Marlius, Doni. (2018). Loyalitas nasabah bank nagari syariah cabang bukittinggi dilihat dari kualitas pelayanan. *Jurnal Pundi*, 1(3).
- Maulyan, Feti Fatimah. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Nasution, Mutia Imanda. (2018). *Peran kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan di bank syariah mandiri acf Medan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Pawirosumarto, Suharno, Sarjana, Purwanto Katijan, & Gunawan, Rachmad. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Petchsawang, Pawinee, & McLean, Gary N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(3), 216–244. <https://doi.org/10.1080/14766086.2017.1291360>
- Prasetyani, Irna Windu, & Desiana, Putri Mega. (2022). Mediasi psychological capital dan work engagement terhadap pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja pegawai negeri sipil. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 10(2), 144–154.
- Pratama, Oky Mandala, & Pareke, Fahrudin J. S. (2024). Peran Mediasi Emotional Intelligence Dalam Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Contextual Performance (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Di Kota Bengkulu). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 886–896.
- Purwanto, Agus, Asbari, Masduki, Fahlevi, Mochammad, Mufid, Abdul, Agistiawati, Eva, Cahyono, Yoyok, & Suryani, Popong. (2020). Impact of work from home (WFH) on Indonesian teachers performance during the Covid-19 pandemic: An exploratory study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235–6244.
- Puspitasari, Siska. (2019). Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi intrinsik dan komitmen organisasi (Studi kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(1), 73–84.
- Qodariah, Qodariah. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Rahmawati, Meri, Zaenudin, Putri Aprillia, & Emilisa, Netania. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Relationship Focused Ceo Leadership Dan Inclusive Leadership Dengan Symmetrical Internal Communication Terhadap Scouting Karyawan Milenial Di Wilayah Perkantoran Jakarta. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 227–238. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.13991>
- Riwukore, Jefirstson Richset, Susanto, Yohanes, Pilkandis, Jekki, & Habaora, Fellyanus. (2021). Analysis of employee performance in the Department of Education and Culture, Lubuklinggau City. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 4(2), 95–109.
- Samsuni, Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Sasidaran, S. (2018). Impact of Training on Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 13–21.

- Sinambela, Lijan Poltak. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Weller, Ingo, Süß, Julian, Evanschitzky, Heiner, & von Wangenheim, Florian. (2020). Transformational Leadership, High-Performance Work System Consensus, and Customer Satisfaction. *Journal of Management*, 46(8), 1469–1497. <https://doi.org/10.1177/0149206318817605>
- Wulandari, Fitri. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gerbang Media Aksara.
- Yudiana, Fetria Eka. (2021). *Manajemen Pembiayaan Lembaga Keuangan Syariah*. IAIN SALATIGA.
- Yusuf, Burhanuddin, & Al Arif, M. Nur Rianto. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Rajawali Pers.
- Zhafira, Nabila Hilmy, Husen, Tamitha Intassar, Mandaraira, Fitria, Yusnaidi, Yusnaidi, & Ertika, Yenny. (2022). Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Sebagai Pelaku Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah. *Jurnal Pengabdian Agro and Marine Industry*, 2(2), 30–36.

Copyright holder:

An Nisa Septianna Janitra*, Netania Emilisa, Gibran Julian Aldebaran (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

