

PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP, KEPUASAN KERJA DAN SELF EFICACY
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK PODO SENENG KEDIRISeptinia Sari¹, Kukuh Harianto², Heru Sutapa³^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kediri, KediriEmail : sariseptinia@gmail.com**Abstract**

This research aims to determine the influence of spiritual leadership, job satisfaction and self efficacy on the employees performance of Podo Seneng Factory which located in Banjaranyar Village, Kras District, Kediri Regency, East Java 64171. This type of research is quantitative research which includes a hypothesis as an initial research assumption. The sample was 35 respondents using a saturated sampling technique. Technique data analysis is multiple linear regression using SPSS software 25. The results of this research show that spiritual leadership partially has a significant effect on the performance of Podo Seneng Kediri Factory employees. Job satisfaction partially has a significant effect on employee performance Podo Seneng Kediri Factory. Self-efficacy partially has a significant effect on the employees performance of Podo Seneng Kediri Factory. Meanwhile, simultaneously spiritual leadership, job satisfaction and self efficacy have a significant effect on the employees performance of Podo Seneng Kediri Factory. Based on results of the research, the coefficient of determination value is found in R square, 0.943 or 94.3% which means spiritual leadership, job satisfaction and self-efficacy influences employee performance variables by 94.3%, the remaining 5.7% performance variables employee performance is influenced by other independent variables that are not mentioned in this research.

Keywords: Spiritual Leadership; Job Satisfaction; Self Efficacy; Employees Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership*, kepuasan kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Pabrik Podo Seneng Kediri yang berlokasi di Dusun Boro Desa Banjaranyar Kecamatan Kras Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64171. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menyertakan hipotesis sebagai dugaan awal penelitian. Jumlah sampel sebanyak 35 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Podo Seneng Kediri. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Podo Seneng Kediri. *Self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Podo Seneng Kediri. Sementara, secara simultan *spiritual leadership*, kepuasan kerja dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Podo Seneng Kediri. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien determinasi yang terdapat pada R square yaitu sebesar 0,943

Article history

Received: desember 2024

Reviewed: desember 2024

Published: desember 2024

Plagiarism checker no 77

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author**Publish by : musytari**

This work is licensed under
a [creative commons attribution-
noncommercial 4.0 international
license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

atau 94,3% artinya *spiritual leadership*, kepuasan kerja dan *self efficacy* mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 94,3% sisanya sebesar 5,7% variabel kinerja karyawan dipengaruhi variabel independen lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Spiritual Leadership*;Kepuasan Kerja;*Self Efficacy*;Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan guna peningkatan kinerja karyawan. Dilihat dari dinamika kontemporer, *leadership* memainkan peran penting dalam mempengaruhi budaya, nilai dan produktivitas karyawan. Seorang pemimpin yang kompleks dengan beragam keahlian, bakat serta cara berpikir diperlukan guna menjawab berbagai tantangan dan perubahan. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang mendapat banyak perhatian adalah *spiritual leadership*. Pemimpin yang memiliki kualitas pribadi serta nilai spiritualitas yang baik dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja (Permana dan Rosnani, 2021:78). Tindakan administratif dijalankan

pemimpin guna memajukan perusahaan, membina hubungan yang harmonis, mengakui dan memberi penghargaan kepada bawahannya yang mencapai keberhasilan objektif dan dapat menyelesaikan permasalahan organisasi.

Kualitas pribadi yang baik dalam kepemimpinan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan semakin loyal terhadap perusahaan sebab adanya peningkatan kepuasan. Hal tersebut dapat terjadi karena pimpinan mengetahui serta memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawan (Soleha dan Amin, 2023:4736). Karyawan yang merasa puas cenderung lebih bersemangat serta berdedikasi dalam menjalankan tugas yang dimiliki. Mereka juga cenderung fokus serta produktif melaksanakan tugas mereka, sehingga mampu berkontribusi pada meningkatnya kinerja organisasi. Semakin tinggi produktivitas, pengetahuan pekerjaan, kehandalan, ketersediaan serta kemandirian guna melakukan suatu pekerjaan maka tingkat kinerja pegawai akan semakin baik, begitupun sebaliknya (Utomo & Pamungkas, 2022:221). Fenomena gap yang terjadi yaitu ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja, upah dan hubungan kerja biasanya lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang baik. Namun, jika kepuasan kerja tidak diimbangi dengan dukungan dan sumber daya yang memadai, kinerja karyawan mungkin tidak optimal. Dalam konteks pabrik makanan ringan, *self efficacy* sangat penting karena karyawan sering kali dihadapkan pada tekanan produksi, target yang ketat dan lingkungan kerja yang dinamis.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menggunakan objek penelitian yang dipilih yaitu Pabrik Podo Seneng yaitu pabrik yang bergerak di bidang industri makanan. Lokasi penelitian terletak di Desa Banjaranyar Kecamatan Kras Kabupaten Kediri. Beberapa alasan sehingga diadakannya penelitian ini karena ditemukannya permasalahan pada saat peneliti melakukan observasi awal yaitu jam kerja yang tidak menentu dan fleksibel sehingga dapat menyebabkan stress atau kelelahan dan kurangnya perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja di pabrik sehingga hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis ingin menggali tentang permasalahan tersebut dengan mengambil judul "**Pengaruh *Spiritual Leadership*, Kepuasan Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Podo Seneng Kediri**".

TINJAUAN PUSTAKA

Spiritual Leadership

Spiritual Leadership merupakan upaya untuk memotivasi serta menginspirasi karyawan melalui sebuah penciptaan visi serta budaya yang berdasar nilai altruistik guna menghasilkan tenaga kerja yang bermotivasi, berkomitmen serta produktif (Hasanah et al., 2022:88). Kepemimpinan spiritual ialah suatu pendekatan kepemimpinan yang menjaga serta menjunjung nilai etis dan nilai spiritual. Konsep ini menggabungkan dimensi spiritualitas dalam konteks

Kepemimpinan organisasi atau komunitas (Antoni et al., 2023:196). Konsep kepemimpinan spiritual merupakan salah satu bentuk pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan aspek spiritual, nilai-nilai inti dan tujuan yang lebih tinggi dalam mengarahkan serta menginspirasi anggota organisasi, tetapi juga pada pencapaian kesejahteraan emosional, mental dan spiritual dari karyawannya. Model kepemimpinan spiritual merupakan sarana efektif guna mengembangkan karakter anggotanya (Kasmawati, 2023:649).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah keadaan ketika individu mengalami kesenangan dalam melakukan setiap aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaannya (Hermana et al., 2023:50). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan serta pengalaman dari kerja yang dilakukan individu atau karyawan (Paparang et al., 2021:120). Berdasarkan uraian definisi kepuasan kerja seperti diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu, keadaan emosi/perasaan dan nilai-nilai yang positif dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya yang terbentuk karena kesesuaian harapan dan kenyataan. Menurut Maulani, (2024: 2069) indikator kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, upah, pengawasan dan rekan kerja.

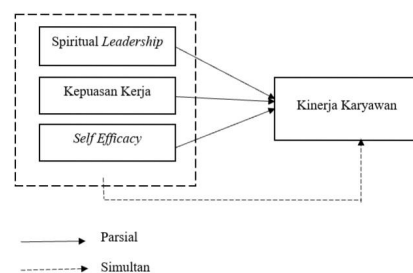
Self Efficacy

Self efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Semakin meningkatnya efikasi diri maka kepuasan kerja akan semakin tinggi karena individu memili kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya (Hasibuan & Soemitra, 2022:122).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konsep yang sering digunakan dalam konteks organisasi, individu maupun kelompok untuk mengukur efektivitas pencapaian tujuan dan tugas yang ditetapkan. Kinerja karyawan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Paparang et al., 2021:121). Kinerja merupakan prestasi kerja (performance) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu atau biasanya selama setahun (Busro dalam Harianto, 2024:129). Kinerja merupakan hal yang berkenaan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Khaerana, 2020:81).

KERANGKA TEORITIK



Gambar 2.1 Kerangka Teoretik Penelitian
(Sumber: Data diolah peneliti, 2024)

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif yang pengolahan datanya menggunakan software SPSS. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kertas kuesioner yang disebarakan kepada 35 karyawan Pabrik Podo Seneng Kediri. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling yaitu sampel jenuh yaitu sampel yang sudah maksimum artinya semua bagian dari populasi dijadikan sampel sehingga ditambah berapapun jumlahnya tidak merubah keterwakilan populasi (Sugiyono, 2019:131).

Adapun pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan, maka metode yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f serta koefisien determinasi (R^2)

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil Pengujian Variabel Spiritual Leadership (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Self Efficacy (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	No.Item	Signifikansi	Keterangan
Spiritual Leadership (X_1)	X1.1	0.000	Valid
	X1.2	0.000	Valid
	X1.3	0.002	Valid
	X1.4	0.000	Valid
	X1.5	0.000	Valid
	X1.6	0.000	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)	X2.1	0.015	Valid
	X2.2	0.016	Valid
	X2.3	0.032	Valid
	X2.4	0.000	Valid
	X2.5	0.022	Valid
	X2.6	0.001	Valid
Self Efficacy (X_3)	X3.1	0.004	Valid
	X3.2	0.001	Valid
	X3.3	0.002	Valid
	X3.4	0.000	Valid
	X3.5	0.048	Valid
	X3.6	0.002	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.000	Valid
	Y1.2	0.002	Valid
	Y1.3	0.000	Valid
	Y1.4	0.000	Valid
	Y1.5	0.000	Valid
	Y1.6	0.000	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil uji validitas pada semua item variabel pertanyaan memperoleh nilai taraf signifikansi < 0.05 , sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbeach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Spiritual Leadership (X_1)	0.759	$>0,60$	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0.660	$>0,60$	Reliabel
Self Efficacy (X_3)	0,673	$>0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,743	$>0,60$	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil *cronbeach's alpha* $>$ dari 0,60 maka dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

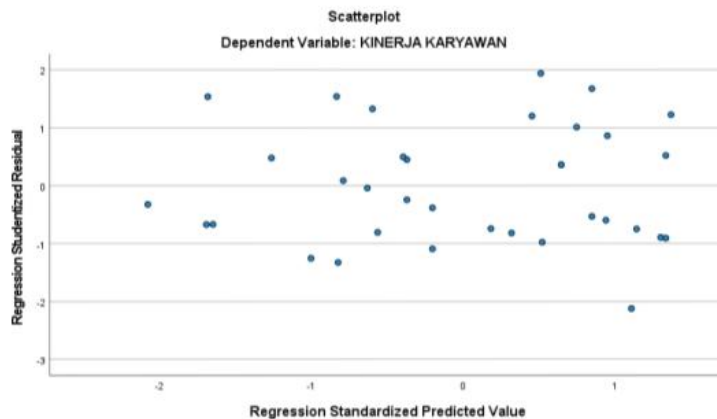
1. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Spiritual Leadership (X_1)	0,174	Normal
Kepuasan Kerja (X_2)	0,174	Normal
Self Efficacy (X_3)	0,174	Normal

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Pada hasil tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan *asympt sig* untuk variabel sebesar 0,174 nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar $> 0,05$ sehingga berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

**2. Uji Heteroskedastisitas****Sumber: Data diolah Peneliti, 2024**

Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa titik menyebar di atas dan di bawah sumbu 0 atau titik-titik tidak membentuk sebuah pola sehingga dapat diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data.

3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Standart VIF	Keterangan
Spiritual Leadership (X_1)	1,123	10	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X_2)	1,424	10	Tidak terjadi multikolinearitas
Self Efficacy (X_3)	1,285	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinearitas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi kolerasi.

4. Uji Linieritas

Varibel	Deviation from linearity	Taraf Sig	Keteranngan
X_1 dengan Y	0,624	0,05	Linier
X_2 dengan Y	0,462	0,05	Linier
X_3 dengan Y	0,431	0,05	Linier

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai signifikan deviation from linierity pada variabel Spiritual Leadership (X_1) adalah sebesar $0,624 > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Nilai signifikan deviation from linierity pada variabel Kepuasan Kerja (X_2) adalah sebesar $0,462 > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.
3. Nilai signifikan deviation from linierity pada variabel Self Efficacy (X_3) adalah sebesar $0,431 > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi merupakan metode yang digunakan untuk mengatur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
Spiritual Leadership (X ₁)	0,507	4,747	0,000	H ₀ : ditolak H ₁ : diterima
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,523	3,278	0,003	H ₀ : ditolak H ₂ : diterima
Self Efficacy (X ₃)	-0,853	-5,012	0,000	H ₀ : ditolak H ₃ : diterima
Konstanta (a)			6,569	
Nilai Korelasi (R)			0,811	
Nilai Koefisien Determinan (R ²)			0,658	
F _{hitung}			19,890	
Signifikansi F			0,000	H ₄ diterima
Y			Kinerja Karyawan	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai a= 6,569, b₁= 0,507, b₂= 0,523, b₃= - 0,853 maka jika dimasukkan ke dalam persamaan yaitu sebagai berikut:

$$Y = 6,569 + 0,507X_1 + 0,523X_2 - 0,853X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut:

1) Nilai Konstanta (α)

Nilai konstanta sebesar 6,569 yang artinya kinerja karyawan tanpa dipengaruhi variabel apapun akan sebesar 6,569 satuan.

2) Koefisien Spiritual Leadership (b₁)

Variabel Spiritual Leadership (X₁) memiliki nilai koefisien sebesar 0,507 yang artinya untuk setiap pertambahan variabel spiritual leadership (X₁) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,507 satuan.

3) Koefisien Kepuasan Kerja (b₂)

Variabel Kepuasan Kerja (X₂) memiliki nilai koefisien sebesar 0,523 yang artinya untuk setiap pertambahan variabel kepuasan kerja (X₂) sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,523 satuan.

4) Koefisien Self Efficacy (b₃)

Variabel Self Efficacy (X₃) memiliki nilai koefisien sebesar -0,853 yang artinya untuk setiap pertambahan variabel self efficacy (X₃) sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,559 satuan.

Uji t

Variabel	T hitung	Sig
Spiritual Leadership (X ₁)	4,757	0,000
Kepuasan Kerja (X ₂)	3,278	0,003
Self Efficacy (X ₃)	-5,012	0,000

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan:

1. Variabel Spiritual Leadership (X1) t hitung sebesar 4,757 yang mana lebih besar dari t tabel 2,039, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Jadi dapat disimpulkan Ha1 diterima dan H01 ditolak, artinya secara parsial Spiritual Leadership (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Podo Seneng.
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) t hitung sebesar 3,278 yang mana lebih besar dari t tabel 2,039, dan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Jadi dapat disimpulkan Ha1 diterima dan H01 ditolak, artinya secara parsial Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Podo Seneng.
3. Variabel Self Efficacy (X3) t hitung sebesar -5,012 yang mana sesuai kriteria jika nilai t hitung negatif maka nilai negatif t hitung lebih kecil dari nilai negatif t tabel maka berpengaruh. Nilai t hitung $-5,012 < \text{nilai } t \text{ tabel } -2,039$, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Jadi dapat disimpulkan Ha1 diterima dan H01 ditolak, artinya secara parsial Self Efficacy (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Podo Seneng.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	33,139	3	11,046	19,890	0,000
Residual	1,990	31	0,064		
Total	35,129	34			

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa f hitung sebesar 19,890 lebih besar dari nilai f hitung dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka Ha4 diterima dan H04 ditolak artinya Spiritual Leadership (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Self Efficacy (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pabrik Podo Seneng Kediri.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,811	0,658	0,625	1,10230

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai $R = 0,811$ yang artinya bahwa koefisien korelasi spiritual leadership, kepuasan kerja, self efficacy terhadap kinerja karyawan Pabrik Podo Seneng Kediri searah dan kuat. Nilai $R \text{ square} = 0,658$ atau 65,8% dengan interpretasi variabel spiritual leadership, kepuasan kerja, self efficacy mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 65,8% sisanya sebesar 34,2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Spiritual Leadership (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pabrik Podo Seneng Kediri

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Spiritual Leadership (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,757 > nilai t tabel sebesar 2,039 dan mempunyai nilai sig. 0,000 < nilai sig. 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima dan H01 ditolak, artinya secara parsial variabel spiritual leadership berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa spiritual leadership yang diterapkan di pabrik semakin tinggi maka kinerja karyawan Pabrik Podo Seneng Kediri juga akan meningkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pabrik Podo Seneng Kediri.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,278 > nilai t tabel 2,039 dan mempunyai nilai Sig. 0,003 < nilai sig. 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima dan H02 ditolak, artinya secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan Pabrik Podo Seneng Kediri juga akan meningkat.

Pengaruh Self Efficacy (X3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pabrik Podo Seneng Kediri.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel self efficacy (X3) memiliki nilai t hitung sebesar -5,012 > nilai t tabel -2,039 dan mempunyai nilai sig. 0,000 < nilai sig. 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima dan H03 ditolak, artinya secara parsial variabel self efficacy berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat self efficacy yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan Pabrik Podo Seneng Kediri juga akan meningkat.

Pengaruh secara simultan Spiritual Leadership (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Self Efficacy (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pabrik Podo Seneng Kediri

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritual leadership (X1), kepuasan kerja (X2) dan self efficacy (X3) memiliki nilai f hitung sebesar 19,890 > nilai f tabel sebesar 2,91 dan mempunyai nilai sig. 0,000 < nilai sig. 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha4 diterima dan H04 ditolak, artinya secara simultan variabel Spiritual Leadership (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Self Efficacy (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Spiritual leadership secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Podo Seneng Kediri.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Podo Seneng Kediri.
- 3) Self efficacy berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Podo Seneng Kediri.
- 4) Spiritual leadership (X1), kepuasan kerja (X2) dan self efficacy (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Podo Seneng Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F. and Wardoyo, D.T.W. (2021) 'Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), pp. 367–379.
- Antoni, R.B., Widayani, A. and Agung, P.W. (2023) 'Pengaruh Spiritual Leadership, Work Ethics, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Rosalia Indah Transport Surakarta', *SMOOTING*, 21(3), pp. 194–204.
- Aryoko, Y.P., Kharismasyah, A.Y. and Maulana, I. (2022) 'Kepuasan kerja, locus of control dan self-efficacy: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan', *JSSH (Jurnal Sains Sosial dan Humaniora)*, 6(2), pp. 101–112.
- Awang, M.Y., Gorang, A.F. and Allung, Y.M. (2022) 'Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), pp. 61–70.
- Budiyanto, A. (2021) 'pengaruh self esteem, self efficacy, kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada pt. Neotekno nusantara', *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3).
- Fajri, C., Amelya, A. and Suworo, S. (2022) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad', *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), pp. 369–373.

- Fauziek, E. and Yanuar, Y. (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi', *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), pp. 680–687.
- Findriyani, F. and Parmin, P. (2021) 'Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), pp. 798–816.
- Harianto, K. et al (2024) 'Disiplin Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Motivasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', 5(2018), pp. 126–138.
- Hasanah, A.L., Nurhidayah, N. and Hardaningtyas, R.T. (2022) 'Pengaruh Spiritual Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Maju Djaya Beton', *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(16).
- Hasibuan, J. S., & Soemitra, A. (2022). Organization Citizenship Behavior: Pengaruh Spiritual Leadership, Self Efficacy And Locus Of Control Peram Mediasi Job Satisfaction. *Mumtaz: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 116–137.
- Hermana, D. D. J. J., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. *Productivity*, 4(1), 48–54.
- Janitra, A. N. S., Emilisa, N., & Aldebaran, G. J. (2024). Pengaruh Spiritual Leadership dan Employee Resilience terhadap Employee Performance Dimediasi Work Engagement di Bank BUMN Jakarta Timur. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(7), 2486–2499. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i7.1268>
- Juned, V., Putra, R. O., & Ikhbar, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Seluler Media Infotama Banda Aceh. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(2), 506–519.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89.
- Kustyarini, K. (2020). Self-Efficacy and Emotional Quotient in Mediating Active Learning Effect on Students' Learning Outcome. *International Journal of Instruction*, 13(2), 663–676.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
- Maulani, I. (2024). pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di dentalcare solution. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2065–2072.
- Mubyl, M., Purnamasari, W., & Maryanti, M. (2023). Peran self esteem self efficacy motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam menentukan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 178–193.
- Novianti, L. (2021). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Melalui Trust Dan Self-Efficacy Sebagai Variabel Moderating Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kuantan Singingi. *Juhanperak*, 2(1), 277–288.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Prabaswara, I., & Widodo, U. (2022). Pengaruh Spiritual Leadership, Budaya Organisasi, Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Polidayaguna Perkasa). *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 5.
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83–98.
- Rahmat, P. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Griya Pahlawan Bandung). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 3, 617–633.
- Rendi Permana, Titik Rosnani, M. I. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja dengan Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Equator*

Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 9(2), 75–87.

- Renhoat, A. A., Djaelani, A. K., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bluebells Express Hotel Syariah Di Kota Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(14).
- Rusnelly, R., SD, S. S., Hafni, L., & Rivai, Y. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Esa Sejahtera Pekanbaru. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 2(1), 44–54.
- Saefudin, W., Bestari, D. K. P., Aisyah, M., & Mujib, M. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pembimbing Kemasyarakatan di Wilayah Kalimantan Barat. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 117–128.
- Soleha, D., & Amin, M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Sakti Internasional Jakarta. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(4), 4735–4741.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); Edisi Kedu). Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sundawa, R. D. (2023). Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Di Gelanggang Olahraga Matraman. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 13(2), 92–101.
- Utomo, A., & Pamungkas, A. R. (2022). Menguji Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi: Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Excellent*, 9(2), 219–232.
- Yuni Kasmawati. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Kepemimpinan Spiritual Dan Kompetensi. *Jurnal Ekobistek*, 12(2), 646–651. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i2.597>