



Pengaruh *Spiritual Leadership*, *Work Ethics*, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat)

Sinar Komalasari¹, Ahmad Yamin²

^{1,2}Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia

E-mail: sinarkomala11@gmail.com, ahmad.yamin@uts.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-03-11 Revised: 2025-04-27 Published: 2025-05-02	This study aims to examine the influence of spiritual leadership, work ethics, and work discipline on the work happiness of village employees in Taliwang District. This study uses a quantitative methodology with a descriptive approach and data analysis through Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The sample of this study consisted of 112 village employees spread across seven villages in Taliwang District: Kuang, Menala, Sampir, Bugis, Arab Kenangan, Dalam, and Telaga Bertong. The findings of the study indicate that spiritual leadership, work ethic, and work discipline significantly and positively influence the work happiness of village employees. The higher the application of spiritual leadership, the higher the motivation and satisfaction of employees in working. Strong work ethics foster a harmonious and productive workplace, thereby increasing job satisfaction. In addition, high work discipline has a positive and significant effect on increasing job security and a high sense of responsibility among employees, which ultimately leads to increased job satisfaction. Thus, this study concludes that spiritual leadership, work ethics, and work discipline are important factors in increasing job satisfaction of village employees in Taliwang District. The implications of this study are the need to strengthen leadership that is oriented towards spiritual values, improve work ethics standards, and enforce discipline in the work environment in order to improve the overall quality of public services.
Keywords: <i>Job Satisfaction;</i> <i>Spiritual Leadership;</i> <i>Work Ethics;</i> <i>Work Discipline;</i> <i>Urban Village Employees.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-03-11 Direvisi: 2025-04-27 Dipublikasi: 2025-05-02	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh spiritual leadership, work ethics, dan disiplin kerja terhadap kebahagiaan kerja pegawai desa di Kecamatan Taliwang. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis data melalui Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Sampel penelitian ini terdiri dari 117 pegawai desa yang tersebar di tujuh desa di Kecamatan Taliwang: Kuang, Menala, Sampir, Bugis, Arab Kenangan, Dalam, dan Telaga Bertong. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual, etos kerja, dan disiplin kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kebahagiaan kerja karyawan desa. Semakin tinggi penerapan kepemimpinan spiritual, semakin tinggi motivasi dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Work ethics yang kuat menumbuhkan tempat kerja yang harmonis dan produktif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan keamanan kerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi di antara karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual, etika kerja, dan disiplin kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai kelurahan di Kecamatan Taliwang. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya penguatan kepemimpinan yang berorientasi pada nilai-nilai spiritual, peningkatan standar etika kerja, serta penegakan disiplin dalam lingkungan kerja guna meningkatkan kualitas layanan publik secara keseluruhan.
Kata kunci: <i>Kepuasan Kerja;</i> <i>Spiritual Leadership;</i> <i>Work Ethics;</i> <i>Disiplin Kerja;</i> <i>Pegawai Kelurahan.</i>	

I. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja di Indonesia menjadi topik yang terus berkembang, terutama seiring dengan perubahan lanskap dunia kerja yang cepat. Berbagai survei menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan dalam tingkat kepuasan kerja antara berbagai sektor dan demografi karyawan. Menurut survei yang dilakukan oleh

PricewaterhouseCoopers (PwC) pada tahun 2023, sekitar 75% karyawan di Indonesia merasa puas dengan pekerjaan mereka, menjadikan Negara Indonesia sebagai salah satu negara dengan tingkat kepuasan kerja tertinggi di kawasan Asia Pasifik. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari perkembangan sektor teknologi dan digital yang memungkinkan

lebih banyak peluang kerja, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja di perusahaan-perusahaan besar. Namun, hasil ini juga menunjukkan adanya perbedaan persepsi yang cukup tajam jika dibandingkan dengan temuan survei sebelumnya oleh JobStreet pada 2014, yang menyatakan bahwa sebanyak 73% karyawan Indonesia merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Ketidakpuasan tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, seperti gaji yang tidak sesuai dengan harapan, beban kerja yang berlebihan, serta kurangnya kesempatan untuk pengembangan karier.

Masharyono dkk. (2018), menjelaskan bahwa meskipun ada perbaikan, tantangan dalam hal kepuasan kerja masih tetap ada, terutama dalam sektor-sektor dengan upah rendah dan ketidakpastian pekerjaan. Bagi banyak karyawan di Indonesia, ketidakpuasan sering kali muncul dari ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dijalani dengan latar belakang pendidikan atau keahlian yang dimiliki. Banyak pekerja yang merasa terjebak dalam pekerjaan yang tidak memberikan kesempatan untuk berkembang sesuai dengan potensi mereka. Hal ini diperburuk oleh peran besar atasan atau pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung atau justru menekan karyawan. Sebuah studi oleh JobStreet menyebutkan bahwa sekitar 40% karyawan Indonesia merasa kurang dihargai oleh atasan mereka, yang turut mengurangi rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi faktor yang sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Banyak karyawan yang merasa kesulitan untuk menemukan keseimbangan ini, terutama mereka yang bekerja di perusahaan-perusahaan dengan jam kerja panjang atau budaya kerja yang menuntut. Masalah ini menjadi semakin signifikan dengan adanya pandemi COVID-19, di mana banyak pekerja harus menyesuaikan diri dengan mode kerja jarak jauh, yang seringkali mengaburkan batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sebuah penelitian oleh Zainuddin dan Asaari (2022) menemukan bahwa karyawan yang memiliki fleksibilitas waktu dan tempat kerja lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan mereka yang bekerja dengan jadwal tetap dan ketat.

Di sisi lain, meskipun banyak tantangan yang ada, sejumlah perusahaan di Indonesia mulai menyadari pentingnya meningkatkan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan talenta terbaik (Danish dkk.,

2020). Pemahaman bahwa karyawan yang puas cenderung lebih loyal dan produktif mendorong perusahaan untuk dapat berinvestasi dalam peningkatan kualitas lingkungan kerja, seperti menawarkan gaji yang lebih kompetitif, menyediakan program pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan atmosfer kerja yang lebih inklusif dan suportif. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan tingkat kepuasan kerja di Indonesia akan terus meningkat di masa depan, meskipun masih ada sejumlah tantangan yang perlu diatasi.

Menurut Puspitasari (2019), dalam lingkungan kerja yang sering kali menuntut kinerja tinggi, paradigma kepemimpinan yang mengedepankan nilai-nilai spiritual dapat memberikan dampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Spiritual leadership, yang berfokus pada penciptaan visi yang bermakna, pengembangan hubungan yang kuat, dan pemberian makna dalam pekerjaan, mampu mendorong karyawan untuk merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi. Menurut Sidik (2017), hal ini menciptakan rasa memiliki yang lebih dalam terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor emosional dan psikologis, dan spiritual leadership berfungsi sebagai jembatan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Pemimpin yang menerapkan prinsip spiritual dalam kepemimpinannya cenderung berfokus pada pengembangan diri karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Mereka tidak hanya berperan sebagai atasan, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional. Dalam konteks ini, karyawan merasa dihargai dan diakui, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Selain itu, kepemimpinan spiritual (spiritual leadership) menumbuhkan prinsip-prinsip seperti integritas, kejujuran, dan empati dalam kehidupan sehari-hari. Ketika pemimpin menunjukkan sifat-sifat ini, mereka menumbuhkan kepercayaan dan rasa saling menghormati di antara anggota tim (Suryosukmono, 2024). Hal ini menumbuhkan lingkungan kerja yang konstruktif di mana karyawan merasa aman untuk mengartikulasikan pikiran mereka dan bertukar ide tanpa khawatir akan evaluasi yang merugikan. Rorhmadon & Prayekti (2020) menegaskan bahwa karyawan mengalami kepuasan kerja yang lebih besar karena persepsi mereka tentang kepemilikan terhadap tujuan yang lebih besar dan lebih penting. Studi

menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan di bawah bimbingan pemimpin spiritual biasanya memiliki tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah dan peningkatan produktivitas. Kepuasan kerja di antara karyawan berkorelasi dengan peningkatan loyalitas, yang memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan personel terbaik mereka (Rachmawan dan Aryani, 2020). Selain itu, kepuasan kerja yang meningkat dapat meningkatkan kesehatan mental, mengurangi stres, dan meningkatkan kesejahteraan umum. Dampak kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja tidak dapat disangkal. Dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang berpusat pada prinsip-prinsip spiritual, para pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga secara positif memengaruhi produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inklusif dan berdampak semakin penting untuk mencapai tujuan organisasi di masa yang kompleks ini.

Selain spiritual leadership, work ethics juga berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Etika yang mencakup nilai, norma, dan sikap yang mengarahkan perilaku individu di tempat kerja sangat penting untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif dan positif (Kurniasari & Bahajhtullah, 2022). Nurhalizah & Jufrizen (2024) menyatakan bahwa orang yang memiliki etika kerja yang baik akan lebih berdedikasi pada tugas profesionalnya, sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Etika kerja yang baik biasanya ditandai dengan sikap disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas. Karyawan yang menaati standar etika ini tidak hanya berusaha melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif, tetapi juga mempertimbangkan dampak dari aktivitasnya terhadap rekan kerja dan organisasi. Karyawan yang menganggap kontribusinya bermanfaat bagi tujuan organisasi dan merasa penting dalam pekerjaannya umumnya akan merasakan kepuasan kerja yang lebih besar. Rasa pencapaian ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan inovasi serta kontribusi karyawan, sehingga menciptakan siklus yang menguntungkan bagi perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, work ethics yang kuat mendorong perkembangan interaksi interpersonal yang positif di tempat kerja. Ketika karyawan berfungsi di bawah kerangka etika bersama, mereka dapat menumbuhkan kepercayaan dan rasa saling menghormati satu sama lain (Maulana et al., 2023). Hubungan positif di antara

rekan kerja menumbuhkan tempat kerja yang kolaboratif dan suportif, yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan dukungan dari rekan kerja mereka umumnya mengalami penurunan tingkat stres dan peningkatan kesejahteraan, sehingga menumbuhkan kepuasan kerja. Kekurangan etos kerja dapat menyebabkan masalah signifikan di tempat kerja, seperti konflik karyawan, produktivitas yang menurun, dan tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Karyawan yang mengamati perilaku tidak etis, seperti ketidakjujuran atau ketidakadilan, dapat mengalami demotivasi dan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan ini dapat meningkat menjadi masalah yang lebih signifikan, termasuk penurunan moral dan komitmen terhadap perusahaan (Maulida et al., 2018). Akibatnya, sangat penting bagi perusahaan untuk menerapkan standar etika yang eksplisit dan memberikan pelatihan yang diperlukan untuk menumbuhkan etika kerja yang baik di antara personel.

Banyak pegawai di Taliwang yang merasa bahwa rekan-rekan mereka kurang disiplin dalam menjalankan tugas, yang berdampak pada beban kerja yang tidak merata. Ketika disiplin kerja tidak ditegakkan, hal ini menciptakan ketidakpuasan di kalangan pegawai yang berkomitmen tinggi. Mereka merasa tertekan untuk menyelesaikan tugas yang seharusnya dapat dibagi dengan rekan kerja lainnya. Ketidakadilan ini menyebabkan rasa frustrasi dan ketidakpuasan, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas dan moral kerja secara keseluruhan. Untuk mengatasi masalah ini, penting bagi pemimpin di Kecamatan Taliwang untuk menerapkan pendekatan spiritual leadership yang lebih inklusif, di mana komunikasi dua arah dan pengembangan hubungan yang kuat menjadi prioritas. Selain itu, penegakan etika kerja dan disiplin yang konsisten harus dilakukan untuk menciptakan lingkungan yang adil dan transparan. Dengan meningkatkan kepuasan kerja melalui pendekatan-pendekatan ini, diharapkan dapat tercipta suasana kerja yang lebih positif, yang tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga kualitas pelayanan publik kepada masyarakat (Tumimbang dkk., 2017). Berdasarkan pada masalah dan beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Spiritual Leadership, Work Ethics, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus sdi Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat)".

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan dan menganalisis isu-isu terkait spiritual leadership, etika kerja, dan disiplin kerja dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja dan, pada akhirnya, efektivitas organisasi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dari Januari hingga April 2025, dengan tahapan yang terstruktur untuk memastikan pengumpulan data dan analisis yang efektif. Pada bulan pertama dan kedua, fokus utama adalah persiapan alat ukur dan pengumpulan data, diikuti oleh pengolahan dan analisis data pada bulan ketiga. Bulan keempat difokuskan pada penyusunan pembahasan, kesimpulan tesis, dan presentasi hasil penelitian. Lokasi penelitian berpusat di Kecamatan Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat, dengan fokus pada pegawai kelurahan, yang dipilih karena dinamika organisasi di tingkat kelurahan menawarkan tantangan dan peluang unik dalam konteks pelayanan publik.

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel secara numerik dan menganalisis hubungan antar variabel menggunakan teknik statistik (Sugiyono, 2020). Penelitian ini tergolong dalam kategori penelitian korelasional dengan tujuan untuk dapat menganalisis pengaruh spiritual leadership, work ethics, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Variabel independen terdiri dari spiritual leadership (X1), work ethics (X2), dan disiplin kerja (X3), sementara variabel dependen yang diukur adalah kepuasan kerja (Y). Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat ditemukan hubungan signifikan antara faktor-faktor tersebut dalam konteks organisasi publik.

Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel yang diteliti, yaitu spiritual leadership, work ethics, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Menurut Sugiyono (2020), data kuantitatif yang dikumpulkan dalam bentuk angka dapat diuji secara statistik, memberikan gambaran tentang fenomena yang dapat diukur dan dihitung. Populasi penelitian mencakup semua pegawai desa di Kecamatan Taliwang, yang terdiri dari tujuh kelurahan dengan total 112 pegawai (Sekaran & Bougie, 2016). Sampel penelitian diambil dengan metode nonprobabilitas, menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, sehingga terdapat 117 responden yang berpartisipasi.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert untuk mendapatkan penilaian nuansa dari responden (Sekaran & Bougie, 2016). Instrumen penelitian berupa kuesioner dirancang untuk mencerminkan setiap indikator variabel yang diteliti. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS), yang efektif dalam pengaturan kuantitatif dengan asumsi statistik minimal (Chua, 2024). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa model penelitian dapat diandalkan, dengan evaluasi menggunakan nilai R-kuadrat dan *Goodness of Fit Index* (GoF) untuk menilai kesesuaian model (Hair et al., 2021).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam kerangka *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM-PLS), outer model merupakan tahap awal dari proses analisis SEM-PLS. Evaluasi ini mencakup pengujian validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas Konvergen atau *Convergent Validity*

Berdasarkan hasil data analisa regresi Selama proses penentuan validitas konvergen, hubungan antara skor item atau komponen dan skor konstruk dipertimbangkan. Hasil uji validitas dianggap dapat diterima jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,5. Akibatnya, pengukuran harus dapat memenuhi prasyarat validitas konvergen. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Output Nilai AVE

Variabel Konstruk	AVE	Keterangan
<i>Spiritual Leadership</i> (X1)	0,690	Valid
<i>Works Ethics</i> (X2)	0,534	Valid
Disiplin Kerja (X3)	0,609	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,529	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Dengan melihat hasil t tabel (df=100) Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 1 di atas, terlihat bahwa nilai AVE untuk konstruk kepemimpinan spiritual, etos kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel

konstruk yang termasuk dalam model penelitian ini dapat dikatakan valid.

b) Uji Validitas Diskriminan atau Discriminant Validity

Melalui pemeriksaan nilai *cross-loading* yang ada antara indikator dan konstruknya, dapat diketahui hasil uji validitas diskriminan yang dilakukan pada indikator reflektif. adapun hasil *cross-loading* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Discriminant Validity

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0,778	0,454	0,464	0,594
X1.2	0,703	0,668	0,667	0,621
X1.3	0,819	0,579	0,556	0,523
X1.4	0,616	0,514	0,687	0,498
X1.5	0,754	0,637	0,518	0,608
X1.6	0,686	0,471	0,513	0,442
X2.1	0,732	0,758	0,644	0,621
X2.2	0,633	0,596	0,755	0,467
X2.3	0,559	0,610	0,537	0,771
X2.4	0,512	0,824	0,534	0,765
X2.5	0,533	0,832	0,539	0,692
X3.1	0,593	0,573	0,684	0,617
X3.2	0,673	0,599	0,800	0,578
X3.3	0,589	0,539	0,847	0,561
X3.4	0,562	0,559	0,782	0,587
Y1	0,498	0,530	0,600	0,756
Y2	0,411	0,562	0,513	0,817
Y3	0,426	0,358	0,436	0,583
Y4	0,424	0,712	0,489	0,697
Y5	0,515	0,781	0,549	0,746
Y6	0,695	0,559	0,602	0,745

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat diamati bahwa setiap indikasi menunjukkan hubungan yang lebih baik dengan konstruk yang sedang dibahas dibandingkan dengan konstruk lainnya. Nilai yang diperoleh untuk setiap indikator lebih tinggi dari batas minimal 0,50, yang sesuai dengan standar yang disarankan. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa konstruk laten terkait mampu membuat prediksi yang lebih akurat mengenai indikator-indikator ini dibandingkan dengan indikator yang berasal dari konstruk lainnya.

c) Uji Composite Reliability

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha adalah dua metode yang digunakan dalam proses penentuan ketergantungan konstruksi yang mengandung indikator reflektif. Pengujian

reliabilitas dapat dievaluasi dengan menggunakan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Menurut Chua (2024), nilai yang dapat diterima untuk Composite Reliability lebih besar dari 0,7, sedangkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan tingkat reliabilitas yang memuaskan. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan:

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel Konstruk	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Spiritual Leadership (X1)	0.841	0.770
Works Ethics (X2)	0.849	0.780
Disiplin Kerja (X3)	0.861	0.783
Kepuasan Kerja (Y)	0.870	0.822

Sumber: data diolah, 2025

Seperti yang dapat dilihat pada Tabel 3 di atas, mayoritas konstruksi memiliki nilai yang lebih besar dari 0,70, yang konsisten dengan temuan perhitungan reliabilitas komposit. Indikasi lebih lanjut bahwa semua konstruksi memiliki skor yang lebih besar dari 0,60 diberikan oleh nilai alfa Cronbach. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut penjelasan Hair et al. (2021), model internal merupakan representasi dari keterkaitan dan interaksi yang ada antara variabel laten, serta konsekuensi yang ditimbulkan oleh variabel tersebut terhadap variabel lain yang termasuk dalam model.

a) Uji R-Square (R^2)

Uji determinasi, yang terkadang disebut sebagai uji R-Square, digunakan untuk menentukan proporsi atau persentase dampak keseluruhan yang dimiliki variabel independen terhadap variabel yang sedang dipelajari (yaitu, variabel dependen). Adapun nilai R-Square adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian R-Square

	R-square	Adjusted R-square
Kepuasan kerja (Y)	0.610	0.599

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil analisis yang disajikan pada Tabel 4 menunjukkan nilai R-square sebesar 0,610 (tinggi), atau 61%. Nilai ini menandakan bahwa spiritual leadership, works ethics, dan disiplin kerja menyumbang 61% pengaruh dalam kepuasan kerja, sedangkan 39% sisanya disebabkan oleh faktor eksternal yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

b) Uji F-Square (F^2)

Menurut Hair et al. (2022), uji F-square digunakan untuk mengevaluasi dampak relatif faktor laten independen terhadap variabel laten yang bergantung pada komponen tertentu. Ada tiga kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi nilai F^2 yaitu, 0,02 untuk nilai F^2 kecil, 0,15 untuk nilai F^2 sedang, dan 0,35 untuk nilai F^2 besar (Chua, 2024). Untuk lebih jelasnya, nilai F-square adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian F-Square

Konstruk Variabel	F-Square	Kategori
Spiritual Leadership (X1)	0.376	Besar
Works Ethics (X2)	0.370	Besar
Disiplin Kerja (X3)	0.425	Besar

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 5, nilai pengaruh variabel kepemimpinan spiritual, etos kerja, dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0,376, 0,370, dan 0,425. Berdasarkan hal tersebut, jelaslah bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kemampuan untuk secara simultan memengaruhi variabel yang mengukur kepuasan kerja.

c) Uji Goodness of Fit (GoF)

Evaluasi tingkat kesesuaian dan kelayakan model penelitian merupakan tujuan dari model Goodness of Fit (GoF) yang dikembangkan untuk tujuan ini. Nilai GoF dapat dipecah menjadi tiga kategori berbeda: nilai 0,1 menunjukkan GoF rendah, nilai 0,25 menunjukkan GoF sedang, dan nilai 0,38 menunjukkan GoF tinggi. Contoh masing-masing kategori ini disajikan di bawah ini. Penjelasan yang lebih mendalam adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji GoF

Variabel Konstruk	Nilai Commuality	R-Square
Spiritual Leadership (X1)	0.266	-
Works Ethics (X2)	0.311	-
Disiplin Kerja (X3)	0.349	-
Kepuasan Kerja (Y)	0.343	0.610

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel Commuality adalah sebesar 0,317 dan nilai rata-rata variabel R-square adalah sebesar 0,610, yang berarti nilai GoF adalah:

$$GoF = \sqrt{R^2 \times Commuality}$$

$$GoF = \sqrt{0,610 \times 0,317}$$

$$GoF = \sqrt{0,19337}$$

$$GoF = 0,4397$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai GoF dalam penelitian ini mencapai 0,4397, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesesuaian dan kelayakan model penelitian ini termasuk dalam kategori yang tinggi.

d) Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan utama untuk menentukan apakah suatu klaim atau pernyataan salah atau tidak. Pengujian dilakukan dengan bantuan statistik-t dan nilai-p selama prosedur ini. Hipotesis nol dapat disimpulkan tidak benar jika nilai statistik-t lebih dari 1,96 dan nilai-p kurang dari 0,05. Di sisi lain, jika statistik-t lebih rendah dari 1,96 atau nilai-p lebih tinggi dari 0,05, maka hipotesis nol tidak dapat ditolak. Akibatnya, pengujian hipotesis ini berkontribusi pada pemeriksaan pentingnya hubungan antara variabel yang diteliti. Temuan penelitian ini memberikan gambaran yang jelas tentang apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak berdasarkan kriteria statistik yang dikembangkan. Ringkasan nilai statistik-t dan nilai-p yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis
(*Bootstrapping*)

Pengaruh Antar Variabel	Original Sampel	T Statistik	P-Values
<i>Spiritual Leadership</i> (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.334	3.700	0.000
<i>Work Ethics</i> (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.177	3.762	0.000
Disiplin Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.407	3.924	0.000

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis yang ditampilkan dalam Tabel di atas, dapat disimpulkan penjelasan berikut:

- 1) H1: *Spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kelurahan yang bekerja di Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat.
- 2) Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 3,700, nilai p-value sebesar 0,000, dan original sample sebesar 0,334 untuk variabel konstruk kepemimpinan spiritual. Oleh karena itu, hipotesis H1 diterima dan hipotesis H01 ditolak. Hal ini disebabkan karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, nilai p-value lebih kecil dari 0,05 dan original sample bertanda positif. Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa *spiritual leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai desa yang bekerja di Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat.
- 3) H2: *Work ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kelurahan yang bekerja di Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat.
- 4) Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 3,762, nilai p-value sebesar 0,000, dan original sample sebesar 0,177 untuk variabel konstruk etos kerja. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima dan hipotesis H02 ditolak. Hal ini disebabkan karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, nilai p-value lebih kecil dari 0,05, dan original sample bertanda positif. Dari sini dapat ditarik

kesimpulan bahwa *work ethics* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai desa yang bekerja di Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat.

- 5) H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kelurahan yang bekerja di Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh nilai t-statistik sebesar 3,924, nilai p-value sebesar 0,000, dan original sample sebesar 0,407 untuk variabel konstruk disiplin kerja. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima dan hipotesis H03 ditolak. Hal ini disebabkan karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, nilai p-value lebih kecil dari 0,05, dan original sample bertanda positif. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling signifikan dalam menentukan kepuasan kerja adalah disiplin kerja (X3) diikuti oleh kepemimpinan spiritual. Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai desa yang bekerja di Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat disiplin kerja yang diterapkan.

B. Pembahasan Penelitian

1. *Spiritual leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kelurahan yang bekerja di Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3,700 dan nilai p-value sebesar 0,000, dengan sampel awal sebesar 0,334 untuk variabel konstruk kepemimpinan spiritual. Mengingat nilai t-statistik melebihi 1,96 dan nilai p-value di bawah 0,05, ditambah dengan koefisien sampel awal yang positif, maka hipotesis alternatif (H1) diterima sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai desa di Kecamatan Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat. Semakin kuat penerapan kepemimpinan spiritual, maka semakin signifikan pengaruhnya terhadap peningkatan

motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya dimensi spiritual dalam gaya kepemimpinan sebagai faktor yang dapat memperkuat kinerja dan semangat kerja aparatur pemerintahan di tingkat kelurahan. Penerapan kepemimpinan spiritual yang kuat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan tingkat kepuasan kerja pegawai kelurahan di Kecamatan Taliwang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rohmadon dan Prayekti (2023) yang melaporkan nilai signifikansi uji-t sebesar $0,027 < \alpha 0,05$ yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Super Dazzle Gejayan Yogyakarta. Studi ini menekankan bahwa kepemimpinan spiritual mampu membangun budaya organisasi yang penuh makna dan keterikatan emosional antara pemimpin dan pegawai. Dengan adanya visi yang kuat dan dukungan emosional dari pemimpin, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan spiritual diterapkan secara efektif, pegawai akan lebih merasa dihargai dan memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Lebih lanjut, penelitian Rohmadon dan Anhar (2020) menguatkan penelitian ini, yang terungkap melalui analisis regresi berganda bahwa kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,470, yang berarti bahwa kepemimpinan spiritual menyumbang 47% varians kepuasan kerja karyawan, sedangkan varians sisanya disebabkan oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang berada di bawah kepemimpinan yang menekankan dimensi spiritual cenderung mengalami rasa hormat yang lebih besar dan hubungan interpersonal yang lebih baik dengan rekan kerja. Akibatnya, penerapan kepemimpinan spiritual yang lebih kuat dalam suatu

bisnis berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi.

2. *Work ethics* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kelurahan yang bekerja di Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat.

Nilai t-statistik untuk variabel konstruk *work ethics* atau etika kerja adalah 3,762 dan nilai p-value sebesar 0,000, sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Besar sampel awal untuk variabel ini adalah 0,177. Karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, nilai p lebih kecil dari 0,05, dan koefisien sampel positif, maka hipotesis alternatif (H2) diterima, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai desa yang bekerja di Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh etos kerja mereka terhadap pekerjaan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa besarnya etos kerja yang dimiliki pegawai berbanding lurus dengan besarnya kontribusi mereka terhadap peningkatan kepuasan kerja. Etos kerja yang baik merupakan cerminan dari tanggung jawab, kedisiplinan, dan dedikasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap seluruh lingkungan tempat kerja. Karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat cenderung lebih mampu mencapai tujuan mereka, mendapatkan pengakuan atas usaha mereka, dan merasakan otonomi yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa diakui dan diberi penghargaan atas keberhasilan mereka, hal itu akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada motivasi dan kepuasan yang lebih besar. Telah dibuktikan melalui penelitian bahwa pekerja yang memiliki etos kerja yang kuat cenderung lebih produktif dan mampu membina hubungan kerja yang menyenangkan dengan rekan kerja mereka.

Di kecamatan taliwang, memiliki *work ethics* yang tinggi merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan yang dialami oleh pegawai desa. Motivasi intrinsik yang kuat, disiplin dalam menjalankan tugas, dan tingkat pengabdian

yang tinggi terhadap kewajiban merupakan salah satu karakteristik yang biasanya dikaitkan dengan pegawai yang memiliki etos kerja yang baik. Mereka lebih siap menghadapi rintangan di tempat kerja dengan optimisme dan ketekunan, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja, ketika mereka memiliki sikap positif terhadap lingkungan kerja mereka. Ketika pegawai memiliki persepsi bahwa prestasi dan upaya mereka diakui, mereka akan mengalami rasa puas yang lebih besar terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, etos kerja yang kuat memfasilitasi pengembangan lingkungan kerja yang lebih produktif dan menyenangkan, di mana karyawan saling mendorong dan membantu dalam mengejar tujuan bersama. Menurut Robinson (2019), hal ini meningkatkan rasa komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi mereka, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan kepuasan secara keseluruhan. Oleh karena itu, tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai di dusun kecamatan taliwang, berbanding lurus dengan tinggi rendahnya etos kerja yang dimilikinya.

3. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kelurahan yang bekerja di Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3,924, nilai p-value sebesar 0,000, dan nilai sampel asli sebesar 0,407 untuk variabel konstruk disiplin kerja. Karena t-statistik melebihi 1,96 dan nilai p berada di bawah taraf signifikansi 0,05, maka hipotesis alternatif (H3) diterima sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai desa di Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin pegawai berkorelasi dengan peningkatan kepuasan kerja. Disiplin kerja yang efektif menumbuhkan tempat kerja yang terorganisasi, efisien, dan profesional, sehingga meningkatkan persepsi pegawai terhadap perannya dan kualitas pelayanan publik yang diberikan. Disiplin kerja mewujudkan keteraturan, ketepatan

waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan akuntabilitas dalam penyelesaian tugas. Di Kecamatan Taliwang, disiplin kerja pegawai desa merupakan unsur penting yang meningkatkan efikasi dan efisiensi tugas administrasi dan pelayanan publik. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang kuat biasanya menunjukkan manajemen waktu yang efektif, mematuhi tenggat waktu, dan mematuhi protokol yang ditetapkan. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menumbuhkan rasa pencapaian dan kesenangan di antara karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Azhar et al. (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang kuat umumnya mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ketika karyawan dengan tekun memenuhi kewajibannya, mereka tidak hanya memenuhi harapan atasan mereka tetapi juga menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga meningkatkan kepuasan individu. Akibatnya, etos kerja yang kuat, khususnya disiplin, sangat penting dalam meningkatkan kualitas pengalaman kerja karyawan di sektor publik. Lebih lanjut, penelitian Yumhi (2021) menguatkan temuan ini, mengungkapkan nilai signifikansi sebesar 0,210 untuk dampak variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), yang berada di atas ambang batas 0,05. Nilai t hitung sebesar 1,275 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,025 pada tingkat signifikansi 0,05 dengan 38 derajat kebebasan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap Kepuasan Kerja. Peningkatan Disiplin Kerja berpotensi meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Lebak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang disiplin dalam menjalankan tugasnya akan meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Disiplin menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan, sehingga meningkatkan

kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Kecamatan Taliwang yang menunjukkan bahwa etos kerja yang kuat, khususnya disiplin, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai desa. Hal ini menegaskan pentingnya prinsip etos kerja dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai di berbagai sektor, baik pemerintah maupun swasta.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka simpulan yang diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan t-statistik sebesar 3,700, nilai p-value sebesar 0,000, dan nilai sampel asli sebesar 0,334 untuk variabel konstruk kepemimpinan spiritual. T-statistik tersebut melebihi 1,96, dan nilai p-value lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga hipotesis alternatif (H1) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai desa di Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat. Penelitian ini membuktikan bahwa semakin kuat penerapan kepemimpinan spiritual di dalam perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh internalisasi nilai-nilai seperti integritas, keadilan, dan kasih sayang yang ditunjukkan oleh para pemimpin, yang pada akhirnya akan menumbuhkan lingkungan kerja yang harmonis dan suportif, sehingga memotivasi orang-orang untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan t-statistik sebesar 3,762, nilai p sebesar 0,000, dan nilai sampel asli sebesar 0,177 untuk variabel konstruk etika kerja. T-statistik tersebut melampaui ambang batas kritis sebesar 1,96, dan nilai p lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05; oleh karena itu, hipotesis alternatif (H2) diterima, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa work ethics atau etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai desa di Kecamatan Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat. Pegawai dengan etika kerja yang kuat pada umumnya mengalami

kepuasan kerja yang lebih tinggi karena merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. Work ethics yang kuat mendorong kinerja pegawai yang konsisten, disiplin, dan berorientasi pada hasil, sehingga menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif dan positif yang meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan t-statistik sebesar 3,924, nilai p-value sebesar 0,000, dan nilai original sample sebesar 0,407 untuk variabel konstruk disiplin kerja. Karena t-statistik melebihi 1,96 dan nilai p kurang dari ambang batas signifikansi 0,05, maka H3 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai desa di Kecamatan Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja pegawai berkorelasi dengan meningkatnya tingkat kepuasan kerja. Disiplin kerja mewujudkan keteraturan, ketepatan waktu, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tanggung jawab yang ditentukan. Hal ini meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja sekaligus menumbuhkan rasa pencapaian dan profesionalisme yang secara langsung berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah dijelaskan pada paragraf sebelumnya, berikut adalah beberapa rekomendasi atau saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini:

1. Organisasi yang dalam hal ini adalah pemerintah daerah KSB perlu mengembangkan program pelatihan dan workshop untuk dapat meningkatkan kemampuan pemimpin dalam menerapkan spiritual leadership. Hal ini dapat mencakup pelatihan tentang nilai-nilai spiritual, komunikasi yang efektif, dan cara membangun hubungan yang harmonis dengan pegawai. Dengan meningkatkan keterampilan pemimpin, diharapkan kepuasan kerja pegawai dapat meningkat.
2. Disarankan agar organisasi menciptakan budaya kerja yang menekankan pentingnya etika kerja. Ini dapat dilakukan melalui program penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan etos kerja yang baik, serta menyelenggarakan sesi diskusi atau seminar tentang pentingnya etika dalam

pekerjaan. Mendorong pegawai untuk saling mendukung dan menghargai kontribusi satu sama lain juga dapat meningkatkan work ethics secara keseluruhan.

3. Pemerintah Daerah KSB perlu mengimplementasikan sistem manajemen yang mendukung disiplin kerja, seperti penjadwalan tugas yang jelas dan pengawasan yang efektif. Pelatihan tentang manajemen waktu dan kepatuhan terhadap prosedur kerja juga penting untuk meningkatkan disiplin pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan mendukung, pegawai akan lebih termotivasi untuk memenuhi tanggung jawab mereka.

DAFTAR RUJUKAN

- Adi, A. N., Thoyib, A., Fithriana, N., & Ilham, B. (2023). *Kepuasan Kerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Afandi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anhar, R. D. P. (2020). Pengaruh Spiritual Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Padang. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 270-283.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Buchanan, D. A. (2010). *Workplace Ethics: A Practical Guide*. London: Routledge.
- Chua, Y. P. (2024). *A Step-by-Step Guide to SMARTPLS 4: Data Analysis Using PLS-SEM, CB-SEM, Process and Regression*. Kuala Lumpur: Researchtree Education.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- D., L. (2023). Spiritualitas, regulasi diri, dan kesejahteraan subjektif siswa sekolah menengah atas. *Jurnal Psikologi Islam Dan Budaya*, 6(2), 95-108. <https://doi.org/10.15575/jpib.v6i2.23692>
- Danish, R., Hafeez, S., Ali, H., Mehta, A., Ahmad, M., & Ali, M. (2020). Impact of ethical leadership on organizational commitment and organizational citizenship behavior with mediating role of intrinsic motivation. *International Review of Management and Marketing*, 10(4), 25-30. <https://doi.org/10.32479/irmm.9840>.
- Derang, I. (2023). Hubungan spiritualitas dengan psychological well-being pada siswa smp swasta assisi medan tahun 2022. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(7), 2863-2878. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i7.5271>
- Drianus, O. (2021). The existential-spiritual of development of elderly: thematic review & islamic interpretation of al-ashr. *Counselor Journal of Islamic Guidance and Counseling*, 1(1), 1-19. <https://doi.org/10.32923/couns.v1i1.1734>
- Fauziah, M., & Octavia, V. (2023). Spiritual resilience: analisis faktor yang meningkatkan kesejahteraan mental ibu rumah tangga di Cirebon. *Sosio Konsepsia*, 12(3). <https://doi.org/10.33007/ska.v12i3.3350>
- Fry, L. W. (2019). Spiritual Leadership: State of the Art. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 683-728.
- Fry, L. W. (2020). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 619-622.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2019). Toward a Science of Workplace Spirituality. *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. M.E. Sharpe.
- Goleman, D. (2000). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York, NY: Bantam Books.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (edisi ke-3). Sage Publications.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja*. Sleman: Deepublish.
- Harjanti, D. (2021). Kesejahteraan psikologis pada remaja panti asuhan ditinjau dari internal locus of control dan spiritualitas. *Gajah Mada Journal of Psychology (Gamajop)*, 7(1), 83. <https://doi.org/10.22146/gamajop.62236>
- Haryatmoko. (2024). *Prinsip-Prinsip Etika*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 583-589.
- Herbourina, A. F. (2023). *Buku Referensi Kepuasan Kerja*. Eureka Media Aksara.
- Indrayana, N., Arisudhana, G., & Putra, P. (2023). Hubungan tingkat spiritualitas dengan self-efficacy pada pasien hiv/aids di puskesmas kuta ii. *Journal Nursing Research Publication Media (Nursepedia)*, 2(2), 63-79. <https://doi.org/10.55887/nrpm.v2i2.38>
- JobStreet. (2014). 73% Karyawan Indonesia Tidak Puas dengan Pekerjaannya. Diakses dari [[https://doi.org/10.31101/jkk.2444](https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka?utm](https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka?utm) (https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka?utm)</p><p>Kern, M. (2014). <i>Integrity in the Workplace: A Guide to Ethical Behavior</i>. New York: Business Expert Press.</p><p>Kiasati, A.I. (2021). <i>Implementasi Kode Etik Pustakawan Guna Meningkatkan Profesionalisme Pustakawan: Etika Pustakawan</i>. Bantul: Lembaga Ladang Kata.</p><p>Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). <i>Marketing Management</i>. Pearson.</p><p>Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo): The Influence Of Work Life Balance, Work Stress And Islamic Work Ethics On The Performance Of Millenial Employess In The Covid 19 Pandemic With Job Satisfaction As Intervening Variable (Case Study Of Bank Btn Syariah Kc Solo). <i>NISBAH: Jurnal Perbankan Syariah</i>, 8(1), 23-39.</p><p>Kurniati, D., Gayatri, D., & Natashia, D. (2023). Hubungan spiritualitas dengan kesejahteraan psikologis pasien positif covid-19 di rs islam jakarta. <i>Jurnal Kebidanan Dan Keperawatan Aisyiyah</i>, 18(2), 198-207. <a href=)
- Lasiyo & Khoirul Ainia, D. (2023). *Etika: Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: UGM Press.
- Locke, E. A. (2017). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Masharyono, M., Sumiyati, S., & Senen, S. H. (2018). Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Sipatahoenan*, 4(2).
- Maulana, R., Tahura, T. L., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. Samudera Lautan Luas Medan. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1080-1087.
- Maulida, A. R., Hamdani, I., & Irfani, F. (2018). Analisis etika kerja islam terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(1), 297-316.
- Nasution, N. (2024). Pengaruh Work Ethic dan Affective Commitment Terhadap Kinerja

- Melalui Job Satisfaction Pegawai. *BASELINE: Jurnal Mahasiswa Magister Manajemen*, 1(1).
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Nurhalizah, M., & Jufrizen, J. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 119-134.
- Nurhayati, N. (2019). Peran spiritualitas terhadap kematangan karir pada mahasiswa universitas sebelas maret surakarta. *Wacana*, 11(2), 163-170. <https://doi.org/10.13057/wacana.v11i2.143>
- PricewaterhouseCoopers (PwC). (2023). Survei Kepuasan Kerja di Asia Pasifik: Indonesia Menjadi Negara dengan Kepuasan Kerja Tinggi. Diakses dari <https://www.pwc.com/id/en/media-centre/pwc-in-news/2023/indonesian/survei-75-persen-orang-indonesia-puas-dengan-pekerjaannya-anda.html>
- Puspitasari, S. (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.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 6(3), 629-636.
- Putri, S. (2023). Pengembangan spiritualitas siswa melalui layanan bimbingan rohani islam dengan metode ceramah. *IJIC*, 5(2), 124-137. <https://doi.org/10.35905/ijic.v5i2.5606>
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 351-368.
- Rachmawan, P. T., & Aryani, D. N. (2020). Kepemimpinan spiritual dan reward terhadap kinerja pegawai melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 136-148.
- Rizqi, R. M. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1-9.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riwu Kore, J.R. (2023). *Buku Ajar: Etika Profesi Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105-112.
- Robinson, S. P. (2019). *Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall.
- Rohmadon, A., & Prayekti, P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(3), 1124-1137.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. John Wiley & Sons.
- Sidik, A. R. (2017). Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja

- Manajer Bank Syariah Di Surabaya. *Manajemen Bisnis-MEBIS*, 1(2).
- Sinambela, J. W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subali Patma, T., Andyanto, D.J., & Akbarina, F. (2023). *Dasar Etika dan Profesi*. Malang: Polinema Press.
- Sucitra, E., Mar'at, S., & Tiatri, S. (2019). Penerapan gratitude journal untuk menurunkan gejala depresif pada penderita kanker: studi dengan ecological momentary assessment. *Jurnal Muara Ilmu Sosial Humaniora Dan Seni*, 3(1), 123.
<https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i1.3466>
- Sugiyono, P. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryosukmono, G. (2024). Pengaruh Spiritual Leadership Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 21(1), 40-48.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tumimbang, A. M., Areros, W. A., & Pio, R. J. (2017). Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Witono, T. (2018). Kontribusi keterhubungan terhadap kesejahteraan lanjut usia dan implikasinya bagi pekerjaan sosial. *Sosio Konsepsia*, 7(1), 47-61.
<https://doi.org/10.33007/ska.v7i1.1100>
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).
- Zainuddin, M. and Asaari, M. (2020). Leadership styles and organizational commitment with mediation of organizational citizenship behavior among bahraini managers. *International Journal of Business and Social Science*, 11(12).
<https://doi.org/10.30845/ijbss.v11n12p18>.