

# Pengaruh Spiritual Leadership, Kepuasan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Provinsi Bengkulu

## The Effect Of Spiritual Leadership, Job Satisfaction, And Self-Efficacy On Employee Performance At The Ministry Of Religious Affairs Of Bengkulu Province

Putri Radilli<sup>1)</sup>; Tito Irwanto<sup>2)</sup>; Andriyani Prawitasari<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [Putriradili2@gmail.com](mailto:Putriradili2@gmail.com)

### How to Cite :

Radilli, P., Irwanto. T., Prawitaari, A. (2025). The Effect Of Spiritual Leadership, Job Satisfaction, And Self-Efficacy On Employee Performance At The Ministry Of Religious Affairs Of Bengkulu Province. Social Sciences Journal2(1).

### ARTICLE HISTORY

Received [20 Oktober 2025]

Revised [28 November 2025]

Accepted [30 November 2025]

### KEYWORDS

Spiritual Leadership, Job Satisfaction, Self Efficacy.

### ABSTRAK

Kinerja menunjukkan seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi, yang diantaranya adalah kualitas *output*, kuantitas *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership*, kepuasan kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Provinsi Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini adalah 61 orang pegawai pada Kementerian Agama Provinsi Bengkulu yang telah menjadi ASN. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan  $Y = 1,842 + 0,506X_1 + 0,211X_2 + 0,267X_3 + 3,571$ . Hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara  $X_1$  (*Spiritual leadership*),  $X_2$  (kepuasan kerja) dan  $X_3$  (*Self efficacy*) terhadap kinerja (Y). Artinya apabila variabel *Spiritual leadership*, kepuasan kerja dan *Self efficacy* meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Besarnya koefesien determinasi sebesar 0,698. Hal ini berarti bahwa  $X_1$  (*Spiritual leadership*),  $X_2$  (kepuasan kerja) dan  $X_3$  (*Self efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 69,8% sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial (individu) variabel kepuasan kerja, *Spiritual leadership* dan *Self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja, *Spiritual leadership* dan *Self efficacy* memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja Pegawai Kantor Desa karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

### ABSTRACT

Performance shows how much employees contribute to the organization, including output quality, output quantity, workplace attendance and cooperative attitude. The purpose of this study was to determine the effect of spiritual leadership, job satisfaction and work self-efficacy on employee performance at the Ministry of Religious Affairs of Bengkulu Province. The sample in this study was 61 employees at the Ministry of Religious Affairs of Bengkulu Province who had become ASN. Data collection used a questionnaire and the analysis method used was multiple linear regression, determination test and hypothesis test. The results of the regression analysis showed  $Y = 1.842 + 0.506X_1 + 0.211X_2 + 0.267X_3 + 3.571$ . This illustrates a positive regression direction, meaning there is a positive influence between  $X_1$  (Spiritual leadership),  $X_2$  (job satisfaction) and  $X_3$  (Self-efficacy) on performance (Y). This means that if the variables of Spiritual leadership, job satisfaction and Self-efficacy increase, it will increase performance. The coefficient of

This is an open access article under the CC-BY-SA license



*determination is 0.698. This means that X1 (Spiritual leadership), X2 (Job satisfaction) and X3 (Self efficacy) influence performance (Y) by 69.8% while the remaining 30.2% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the t test at a significance level of 0.05 explain that partially (individually) the variables of job satisfaction, Spiritual leadership and Self efficacy have a significant influence on the performance variable because the significant value is smaller than 0.05. The results of the F test at a significance level of 0.05 explain that the variables of job satisfaction, Spiritual leadership and Self efficacy have a simultaneous (together) influence on the performance of Village Office Employees because the significant value is smaller than 0.05.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal terpenting dalam usaha untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. salah satu pendukung untuk tercapainya tujuan organisasi, keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan dari kemampuan mengelola berbagai kegiatan yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi, dan hal tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai pelaksana rangkaian kegiatan organisasi, sumber daya yang bekerja harus memiliki perilaku yang baik dan bekerja keras untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Berbagai tantangan pun harus dihadapi oleh organisasi seperti bagaimana organisasi menanggapi perubahan dari *eksternal* dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan lingkungan *internal* organisasi tersebut. dengan begitu karyawan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap perusahaan karena akan mendorong berkembangnya perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan karyawan yang kinerjanya rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Peningkatan kinerja pegawai secara otomatis akan meningkatkan performa instansi.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah Kepemimpinan Spiritual. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa organisasi yang menerapkan kepemimpinan Spiritual cenderung memiliki karyawan dengan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang tidak menerapkan kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan spiritual bertujuan untuk melaksanakan strategi dan memberdayakan individu dan tim (dalam organisasi) untuk membangun konsensus nilai dan visi organisasi, sehingga dapat meningkatkan komitmen dan kinerja organisasi (Fry et al, 2020:54). Kepemimpinan spiritual muncul sebagai pendekatan berbasis nilai pada kepemimpinan. Kepemimpinan ini berasumsi bahwa interaksi pemimpin dan bawahan adalah bangunan penting pada budaya organisasi yang memiliki keterhubungan nilai, yang memampukan bawahan mencapai rasa kesejahteraan spiritual atau kemaknaan di tempat kerja.

Selain kepemimpinan spiritual, dalam bekerja pegawai juga dihadapkan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi bukan hal yang mudah. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi, yang diantaranya adalah kualitas *output*, kuantitas *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kementerian Agama Provinsi Bengkulu yang dikenal sebagai Kantor Wilayah (Kanwil) Kementerian Agama Provinsi, adalah instansi vertikal Kementerian Agama di tingkat provinsi yang bertanggung jawab kepada Menteri Agama untuk melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama di wilayah provinsi tersebut, termasuk bimbingan dan pelayanan keagamaan, haji dan umrah, pendidikan agama, serta pembinaan kerukunan umat beragama. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian yang dilakukan dengan salah seorang pegawai pada Kementerian Agama Provinsi Bengkulu, maka fenomena yang ada di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu dijumpai kepemimpinan spiritual sudah diterapkan di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu namun masih terlihat kurangnya peran pemimpin sebagai motivator yang andal bagi bawahannya serta kurangnya perhatian individual dari pimpinan sehingga dapat berdampak langsung terhadap kinerja pegawai. Permasalahan lainnya juga terjadi karena kurangnya rasa yakin yang dimiliki oleh pegawai terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengatasi segala permasalahan yang terjadi dalam pekerjannya, sehingga berdampak pada kurang optimalnya mereka dalam memaksimalkan kemampuan yang dimiliki.

## LANDASAN TEORI

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemenuhan kebutuhan pekerja secara individual.

Menurut Hanggraeni (2022:76) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur unsur manusia (cipta, rasa, dan karsa) sebagai aset suatu organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

### **Spiritual leadership**

Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi individu-individu di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa mengabaikan kesejahteraan individu-individu di dalamnya. Perusahaan yang tidak mengharapkan kegagalan untuk mengelola perusahaannya sudah seharusnya memperhatikan kepemimpinan yang kepemimpinan spiritual merupakan bentuk kepemimpinan yang masih menjadi perhatian, dimana jenis kepemimpinan ini seorang pemimpin harus mampu menyalurkan visi serta mampu membangun budaya melalui nilai-nilai cinta altruistik terhadap karyawannya. Hal tersebut dilakukan untuk dapat mewujudkan keterikatan dan menghasilkan motivasi yang mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan tanpa pengorbanan yang berarti menjadi perhatian, dimana jenis kepemimpinan ini seorang pemimpin harus mampu menyalurkan visi serta mampu membangun budaya melalui nilai-nilai cinta altruistik terhadap karyawannya.

Fry, (2022:88) kepemimpinan spiritual meliputi memotivasi dan menginspirasi pekerja melalui perantara sebuah visi dan budaya perusahaan berdasarkan pada nilai-nilai altruistik/sosial untuk menghasilkan sebuah motivasi yang tinggi, komitmen dan tenaga kerja yang produktif. Kepemimpinan spiritual merupakan bentuk kepemimpinan yang masih menjadi perhatian, dimana jenis kepemimpinan ini seorang pemimpin harus mampu menyalurkan visi serta mampu membangun budaya melalui nilai-nilai cinta altruistik terhadap karyawannya.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2021:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana sikap kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

### **Self efficacy**

Menurut Bandura (2019:106), self-efficacy adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Self-efficacy merupakan keyakinan dalam kemampuan seseorang untuk mengatur dan mengeksekusi program tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian yang diberikan, penyebab iniasiasi perilaku, jumlah usaha yang dikeluarkan, kegigihan meskipun mengalami hambatan serta akhir dari kesuksesan.

Menurut Lauster (2020:87) mengungkapkan orang yang memiliki Self-efficacy memiliki ciri-ciri tidak mementingkan diri sendiri (toleransi), tidak membutuhkan dorongan orang lain, optimis dan gembira. Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dijelaskan bahwa self-efficacy merupakan suatu keyakinan yang dimiliki oleh seorang pegawai atau guru bahwa dirinya mampu untuk melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Keyakinan dari seorang guru bahwa dirinya mampu memberikan didikan kepada para sisawanya, keyakinan bahwa sebagai guru dirinya mampu memberikan arahan dan bimbingan untuk mendidik siswanya, hal ini merupakan suatu sikap self-efficacy yang ada pada guru tersebut.

## METODE PENELITIAN

### **Uji Validitas**

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas jika menggunakan SPSS maka dapat dilihat pada total *person correlation* ( $r_{hitung}$ ). Dengan kriteria pengujian  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dapat dinyatakan valid. Sebaiknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Jika menggunakan SPSS suatu konstruk atau Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $> 0,6$ .

### **Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas (X) dengan variable terikat (Y), yaitu pengaruh variabel *Spiritual leadership* ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), *self efficacy* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) dapat dihitung melalui suatu persamaan. Fungsi dari persamaan regresi adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- a = Bilangan Konstanta
- $\beta$  = Koefisien regresi
- $X_1$  = *Spiritual leadership*
- $X_2$  = Kepuasan kerja
- $X_3$  = *Self efficacy*
- $\varepsilon$  = Eror

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen berkontribusi mempengaruhi variabel dependen. Jika  $R^2$  mendekati 1, maka variabel independen memiliki kontribusi yang cukup baik terhadap variabel dependen. Apabila  $R^2$  mendekati 0, maka variabel independen berkontribusi masih terbatas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Hasil**

**Tabel 1. Uji Validitas Indikator Penelitian**

No	Item Pernyataan	R-tabel (n-2)	R-hitung	Keterangan
<b><i>Spiritual leadership(X1)</i></b>				
1	X1.1	0,252	0,545	Valid
2	X1.2	0,252	0,539	Valid
3	X1.3	0,252	0,664	Valid
4	X1.4	0,252	0,485	Valid
5	X1.5	0,252	0,557	Valid
6	X1.6	0,252	0,523	Valid
7	X1.7	0,252	0,420	Valid
8	X1.8	0,252	0,523	Valid
9	X1.9	0,252	0,281	Valid
10	X1.10	0,252	0,392	Valid
<b><i>Kepuasan kerja(X2)</i></b>				
1	X2.1	0,252	0,647	Valid
2	X2.2	0,252	0,493	Valid
3	X2.3	0,252	0,581	Valid
4	X2.4	0,252	0,605	Valid
5	X2.5	0,252	0,580	Valid

6	X2.6	0,252	0.610	Valid
7	X2.7	0,252	0.700	Valid
8	X2.8	0,252	0.651	Valid
9	X2.9	0,252	0.480	Valid
10	X2.10	0,252	0.740	Valid
<b>Self efficacy(X3)</b>				
1	X3.1	0,252	0.532	Valid
2	X3.2	0,252	0.522	Valid
3	X3.3	0,252	0.418	Valid
4	X3.4	0,252	0.342	Valid
5	X3.4	0,252	0.287	Valid
6	X3.6	0,252	0.538	Valid
7	X3.7	0,252	0.342	Valid
8	X3.8	0,252	0.394	Valid
9	X3.9	0,252	0.444	Valid
10	X3.10	0,252	0.273	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>				
1	Y.1	0,252	0.59	Valid
2	Y.2	0,252	0.513	Valid
3	Y.3	0,252	0.291	Valid
4	Y.4	0,252	0.602	Valid
5	Y.5	0,252	0.352	Valid
6	Y.6	0,252	0.440	Valid
7	Y.7	0,252	0.407	Valid
8	Y.8	0,252	0.463	Valid
9	Y.9	0,252	0.563	Valid
10	Y.10	0,252	0.615	Valid

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dari 40 indikator penelitian seluruh indikator memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai R-hitung > R-tabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	<i>Spiritual leadership</i>	0,758	Reliabel
2	Kepuasan kerja	0,681	Reliabel
3	<i>Self efficacy</i>	0,652	Reliabel
4	Kinerja	0,757	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada Tabel di atas diketahui bahwa seluruh koefisien Alpha Cronbach variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6; yang berarti bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel (handal).

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.842	3.571		.516	.608
Spiritual leadership	.506	.103	.518	4.929	.000
Kepuasan kerja	.211	.092	.237	2.294	.026
Self efficacy	.267	.078	.264	3.400	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

**Tabel 4. Koefesien Determinasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	.698	.682	1.641

a. Predictors: (Constant), Self efficacy, Kepuasan kerja, Spritual leadership

Sumber: Penelitian dan diolah, 2025

Untuk nilai koefesien determinasi menggunakan model *R square*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 22 dapat diketahui nilai koefesien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,698. Hal ini berarti bahwa  $X_1$  (*Spiritual leadership*),  $X_2$  (kepuasan kerja) dan  $X_3$  (*Self efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 69,8% sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 5. Hasil Uji F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi on	355.111	3	118.370	43.961	.000 <sup>b</sup>
Residual	153.479	57	2.693		
Total	508.590	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Self efficacy, Kepuasan kerja, Spritual leadership

Sumber: Penelitian dan diolah, 2025

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka secara bersama-sama  $X_1$  (*Spiritual leadership*),  $X_2$  (kepuasan kerja) dan  $X_3$  (*Self efficacy*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Desa (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu  $X_1$  (*Spiritual leadership*),  $X_2$  (kepuasan kerja) dan  $X_3$  (*Self efficacy*), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Kantor Desa (Y) di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.

**Tabel 6. Hasil Uji T**
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.842	3.571		.516	.608
Spiritual leadership	.506	.103	.518	4.929	.000
Kepuasan kerja	.211	.092	.237	2.294	.026
Self efficacy	.267	.078	.264	3.400	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

## Pembahasan

**Tabel 7 Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis**

Variabel	Nilai Koef	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 1,842 + 0,506X1 + 0,211 X2 + 0,267X3 + 3,571$				
Pengaruh Spiritual leadership terhadap kinerja	0,103		0,000	Signifikan
Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja	0,092		0,026	Signifikan
Pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja	0,078		0,001	Signifikan
Pengaruh Spiritual leadership, kepuasan kerja, Self efficacy terhadap kinerja			0,000	Signifikan
Determinasi	0,698			69,8%

Sumber: Hasil penelitian dan Data Diolah, 2025

### Pengaruh Spiritual leadership Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Spiritual leadership* terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat *Spiritual leadership* Pegawai maka tingkat kinerja pun angkat meningkat. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian terhadap variabel kepemimpinan spiritual telah dinilai baik oleh responden.

Hal ini menggambarkan bahwa kepemimpinan spiritual yang dimiliki oleh pimpinan mampu meningkatkan kinerja dari para bawahannya. Pemimpin yang memiliki kepemimpinan spiritual akan cenderung memberikan dorongan kepada bawahannya, memperhatikan bawahan dan memiliki visi dan misi dalam bekerja. Kepemimpinan spiritual dapat dipandang sebagai paradigma yang muncul yang menghubungkan spiritualitas dan kepemimpinan, Fry, (2022:88) "Spiritual" dalam konteks ini berkaitan dengan mengakui dan mengembangkan intisari atau kekuatan menjiwai yang membuat manusia menjadi manusia seutuhnya.

Bahwa sumber spiritual kepemimpinan adalah praktik kehidupan batin yang memberikan wawasan individu tentang siapa mereka, di mana mereka menemukan makna dalam kehidupan (tujuan), visi mereka untuk menciptakan kehidupan yang memiliki dampak positif bagi orang lain, dan bernilai tidaknya kontribusi yang mereka buat.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,026 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat. Kepuasan kerja dan kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan Kementerian Agama Provinsi Bengkulu dalam mengelola pegawai yang bekerja di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu. Kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan oleh Kementerian Agama Provinsi Bengkulu karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang membuat pegawai merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan instansi.

Oleh karena itu, sangat penting bagi Kementerian Agama Provinsi Bengkulu untuk memperhatikan kedua faktor tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Robbins (2021:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja karakteristik berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

### Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self efficacy* terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,001 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat *Self efficacy* maka kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat. Artinya apabila Pegawai Kementerian Agama Provinsi Bengkulu selalu memperhatikan *self efficacy* maka tingkat kinerja akan meningkat. Menurut Prawirosentono (2015:176) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### Pengaruh *Spiritual leadership*, Kepuasan kerja dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari *Spiritual leadership*, Kepuasan kerja dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Provinsi Bengkulu. Hal ini menggambarkan kinerja pegawai akan ditunjang oleh adanya *Self efficacy*, *Spiritual leadership* kerja dan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan teori Siagian (2021:23,67) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi menunjukkan  $Y = 1,842 + 0,506X_1 + 0,211 X_2 + 0,267X_3 + 3,571$ . Hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara  $X_1$  (*Spiritual leadership*),  $X_2$  (kepuasan kerja) dan  $X_3$  (*Self efficacy*) terhadap kinerja (Y). Artinya apabila variabel *Spiritual leadership*, kepuasan kerja dan *Self efficacy* meningkat maka akan meningkatkan kinerja.
2. Besarnya koefesien determinasi sebesar 0,698. Hal ini berarti bahwa  $X_1$  (*Spiritual leadership*),  $X_2$  (kepuasan kerja) dan  $X_3$  (*Self efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 69,8% sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial (individu) variabel kepuasan kerja, *Spiritual leadership* dan *Self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
4. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja, *Spiritual leadership* dan *Self efficacy* memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja Pegawai Kantor Desa karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

**Saran**

1. Disarankan kepada kepada pimpinan Kanwil Kemenag Provinsi Bengkulu untuk dapat meningkatkan kepemimpinannya agar tercipta kepuasan kerja dari pegawai Kanwil Kemenag Provinsi Bengkulu.
2. Diharapkan kepada pegawai Kanwil Kemenag Provinsi Bengkulu agar mampu meningkatkan rasa kepedulian terhadap dirinya bahwa mereka mampu dalam bekerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alwisol, 2019. *Psikologi Kepribadian*, Malang: UM Press.
- Bandura, Albert. 2019. *Self-efficacy - The Exercise of Control*, New York: W.H.. Freeman and Company.
- Bandura, Albert. 2021. *Self-efficacy - The Exercise of Control*, New York: W.H.. Freeman and Company.
- Bismala, L., & Handayani, S. 2019. *Improving competitiveness strategy for SMEs through optimization of human resources management function*. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 7, 416–424.
- Fadel, Muhammad. 2020. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Fry, L. W., & Nisiewicz, M. S. 2020. *Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership*. Redwood City, CA: Stanford University Press.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajevan, S. Y., & Kharazian, M. A. 2019. *Analyzing the effect of organizational agility and intellectual capital on productivity of human resources through spiritual leadership*. International Business Management, 10(10), 1893–1900.
- Handoko, Hani T. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit: BPFE
- Hanggraeni Dewi.2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit FE. UI.Jakarta.
- Harjono, G. J., Lumanauw, B., & Kaisar, K. 2019. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan self efficacy terhadap kinerja pegawai PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Lauster, Peter. 2021. *Tes Kepribadian (Alih Bahasa: D.H Gulo)*. Edisi Bahasa Indonesia. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2020. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : ANDI
- Mangkunegara,. Anwar Prabu 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Narimawati, Umi. 2019. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Medi
- Prawirosentono, Suryadi. 2022. *Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Reave, L. 2022. Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *Leadership Quarterly*, 16(5), 655–687.
- Robbins, Stephen P. 2021. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen. Dan Judge 2021. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour)* PT.Prehalindo. Jakarta.
- Sari, Septinia. 2024, *Pengaruh Spiritual Leadership, Kepuasan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap*

Kinerja Karyawan Pabrik Podo Seneng Kediri. Neraca Manajemen, Ekonomi Vol 12 No 2

- Siagian, S.P. 2019. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Penertbit Rineka Cipta Jakarta.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-18 .Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2021. *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Pranada Media Group
- Tanuwijaya, Ronald. 2022. *Pengaruh Spiritual Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Pawita Pratama*. AGORA Vol. 3, No. 1