

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE, SPIRITUALITAS, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS BPR SYARIAH ALMABRUR KLATEN)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
EKONOMI ISLAM**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
OLEH :  
**SAHID ISBANA**  
NIM : 19108020094

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI YOGYAKARTA  
SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
2025**

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE, SPIRITUALITAS, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS BPR SYARIAH ALMABRUR KLATEN)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
EKONOMI ISLAM**

**OLEH :**

**SAHID ISBANA**

**NIM : 19108020094**

**DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI :**

**MAHFUD ASYARI, S.E., M.M.**

**NIP. 19880115 201903 1 004**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI YOGYAKARTA  
SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
2025**

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1359/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE, SPIRITUALITAS, DAN KOMPENSASI TERDADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BPR SYARIAH ALMABRUR KLATEN)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SAHID ISBANA  
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020094  
Telah diujikan pada : Rabu, 06 Agustus 2025  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Mahfud Asyari, S.E.,M.M.  
SIGNED

Valid ID: 68a5536830e00



Pengaji I

Dr. Ruspita Rani Pertwi, S.Psi. M.M  
SIGNED

Valid ID: 68a742dida367



Pengaji II

Syayidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc  
SIGNED

Valid ID: 68a72bc1e15f



Yogyakarta, 06 Agustus 2025

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.  
SIGNED

Valid ID: 68a7d64eccef1c

## **HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal: Skripsi Saudara Sahid Isbana

Kepada,

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Di – Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Sahid Isbana

NIM : 19108020094

Judul Skripsi : “Pengaruh *Leadership Member Exchange*, Spiritualitas, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan BPR Syariah Almabru Klaten)”

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 28 Juli 2025

Pembimbing,



Mahfud Asvari, S.E., M.M.

NIP. 19880115 2019031004

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu'alaikum Warahmatuallah Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sahid Isbana  
NIM : 19108020094  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang yang berjudul **“Pengaruh Leadership Member Exchange, Spiritualitas, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BPR Syariah Almabruk Klaten”** adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme pencurian hasil karya milik orang lain hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non-material ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis skripsi saya secara orisinil dan otentik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.  
*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 29 Juli 2025

Penulis,



Sahid Isbana  
NIM. 19108020094

## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sahid Isbana

NIM : 19108020094

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

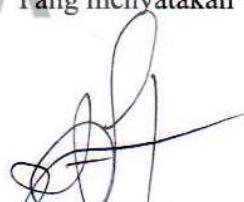
**"Pengaruh Leadership Member Exchange, Spiritualitas, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BPR Syariah Almabru Klaten)"**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 29 Juli 2025

Yang menyatakan



Sahid Isbana  
NIM. 19108020094

## HALAMAN MOTTO

*“Never stop. Keep moving forward, no matter what happens or what is taken from you. Even when life is unfair, don't give up.”*

Ezio Auditore, Assassin's Creed 2

*“We all make choices in life, but in the end it is our choices that make us.”*

Andrew Ryan, Bioshock

*“Some trees thrive, others die. Some cattle grow strong, others are taken by wolves. Some men are born rich enough and foolish enough to enjoy their lives.*

*Nothing is fair.”*

John Marston, Red Dead Redemption

*“Boss... You're right. This isn't about changing the world. It's about doing your best to leave the world... as it should be. It's about respecting the will of others, and believing in your own.”*

Big Boss, Metal Gear Solid 4

*“We win because we are determined. Disciplined. Not because we feel ourselves superior.”*

Kratos, God of War

*“Perintis itu tidur paling malam, bangun paling pagi.”*

Ryu Kintaro, Pebisnis Jamu Tjap Nyonya Kaya

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur tak terhingga kehadirat Allāh Subhānahū wa ta‘ālā, atas segala rahmat dan keberkahan-Nya, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Persembahan tulus dari lubuk hati ini adalah untuk:

**Kedua orang tua tersayang, Ibu dan Bapak**, yang tak henti-hentinya melantunkan doa terbaik, memberikan limpahan kasih sayang, serta motivasi yang tiada batas dengan ketulusan yang tak terhingga. Kalian adalah fondasi dan pilar utama dalam setiap perjalanan hidupku.

Serta untuk **diriku sendiri**, sebagai penghargaan atas setiap tetesan air mata, peluh keringat, kucuran darah, setiap usaha, dan setiap semangat yang tak pernah padam. Terima kasih telah bertanggung jawab penuh atas apa yang telah dimulai, dan tidak pernah sekalipun menyerah, bahkan di tengah badai kesulitan terberat sekalipun dalam penyusunan skripsi ini.

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

---

Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allāh Subḥānahu wa ta‘ālā yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga membuat penulis mampu mneyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Leader Member Exchange, Spiritualitas, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus BPR Syariah Almabrus Klaten)**. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wa sallam yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena, pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak tersebut, diantaranya yaitu:

1. Bapak Prof. H. Noorhaidi Hasan, S.Ag., MA., M.Phil., Ph.D., Selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., K.CA., ACPA., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I., Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Mahfud Asyari, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar dan ikhlas membimbing, dan mengarahkan penulis dari awal hingga akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan memberi arahan selama proses perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga

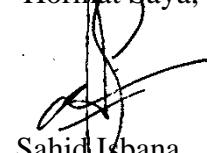
Yogyakarta yang senantiasa memberikan ilmu serta pengalaman pengetahuannya kepada penulis selama proses perkuliahan.

7. Seluruh pegawai dan staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan BPR Syariah Almabruk Klaten yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner skripsi saya.
9. Seluruh teman-teman angkatan 2019 dan seterusnya serta teman-teman yang telah mendukung penulis mengerjakan skripsi ini.
10. Kedua orang tua yang saya sayangi, saya cintai Ibu Sugiyani dan Bapak Ali Sumarto/Ngaliman sebagai sumber motivasi, semangat terbesar dalam hidup penulis, yang memberikan doa tiada henti, tulus yang selalu menyayangi serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
11. Kakak penulis Noviana Hapsari yang cuek tapi kadang cerewet.
12. Kepada diri saya sendiri Sahid Isbana, saya sampaikan terima kasih banyak, sudah mengusahakan yang terbaik dan menyelesaikan semuanya secara tegar.

Semoga segala kebaikan dan kebermanfaatan yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi amal baik dan berharap segala urusannya diperlancar oleh Allāh Subḥānahu wa ta‘ālā. Tidak lupa penulis ucapkan permohonan maaf atas segala kekurangan, kesalahan, dan segala sesuatu yang sekiranya kurang berkenaan dalam skripsi ini. Dan semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi semua pihak baik secara langsung maupun tidak. Allahuma Aamiin.

*Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Yogyakarta, 31 Juli 2025  
Hormat Saya,



Sahid Isbana  
NIM. 19108020094

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam tesis ini berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/u/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

### A. Konsonan Tunggal

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem penulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	b	Be
ت	ta	t	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha	h	Ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	Ka dan ha
د	dal	d	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	Er
ز	zai	z	Zet
س	sin	s	Es
ش	syin	sy	Es dan ye

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ص	ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	.... ‘ ...	Koma terbalik di atas
غ	gain	g	Ge
ف	fa	f	Ef
ق	qaf	q	Ki
ك	kaf	k	Ka
ل	lam	l	El
م	mim	m	Em
ن	nun	n	En
و	wau	w	We
ه	ha	h	Ha
ء	hamzah	...	Apostrof
ي	ya	y	Ye

## B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

## C. Ta'Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah peng gabungan kata (kata yang diikuti oleh katasan dan

“al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حَكْمَةٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَّةٌ	Ditulis	<i>‘illah</i>
كَرْمَةُ الْأُولَى إِمَاءَةٌ	Ditulis	<i>Karamah al auliya’</i>

## D. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal pendek, vokal panjang, dan vokal rangkap atau diftong.

### 1. Vokal Pendek dan Penerapannya

Vokal pendek bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

---	---	Fathah	Ditulis	A
---	---	Kasrah	Ditulis	I
---	---	Dammah	Ditulis	U
فَعْلٌ		Fathh	Ditulis	<i>Fa’ala</i>
ذَكْرٌ		Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبٌ		Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

### 2. Vokal Panjang dan Penerapannya

Vokal panjang bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

1. fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلِيَّةٌ	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>

2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

### 3. Vokal Rangkap dan Penerapannya

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

1. fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بِينَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

### 4. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a 'antum</i>
أَعْدَّتْ	Ditulis	<i>u 'iddat</i>
لَئِنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la 'in syakartum</i>

### E. Kata Sandang Alif Lam

1. Bila diikuti qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشّمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

#### F. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

#### G. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xxi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan .....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>13</b>
A. Kajian Teoritis.....	13
1. Kinerja Karyawan.....	13
2. <i>Leader Member Exchange</i> .....	18
3. Spiritualitas Kerja.....	25
4. Kompensasi .....	34
B. Kajian Pustaka .....	38
C. Pengembangan Hipotesis.....	47

<b>D. Kerangka Pemikiran.....</b>	<b>49</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
A. Jenis Penelitian .....	51
B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	51
C. Lokasi Penelitian .....	52
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	53
E. Definisi Operasional.....	53
F. Skala Pengukuran .....	56
G. Teknik Analisis Data.....	57
H. Analisis Jalur .....	64
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
A. Deskripsi Umum BPR Syariah Almabrus .....	66
1. Sejarah Terbentuknya BPR Syariah Almabrus.....	66
2. Lokasi BPR Syariah Almabrus .....	66
3. Visi dan Misi BPR Syariah Almabrus .....	67
B. Deskripsi Umum Responden.....	67
1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
2. Karakteristik Berdasarkan Usia .....	68
3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	69
4. Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja .....	69
C. Analisis Statistik Deskriptif.....	70
D. Uji Kualitas Instrumen dan Data .....	70
1. Uji Validitas .....	70
2. Uji Reliabilitas.....	73
E. Uji Asumsi Klasik.....	73
1. Uji Normalitas .....	73
2. Uji Heteroskedastisitas .....	74
3. Uji Multikolinearitas .....	76
F. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis) .....	76
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
2. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t) .....	78
3. Pengujian Simultan (F).....	79

4. Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R2</i> ).....	80
<b>G. Pembahasan.....</b>	<b>81</b>
1. Pengaruh LMX Terhadap Kinerja Karyawan.....	81
2. Pengaruh Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan .....	83
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	86
4. Pengaruh LMX, Spiritualitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	88
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>90</b>
A. Kesimpulan .....	90
B. Keterbatasan Penelitian.....	90
C. Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>xxiii</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga Kerja di Lembaga Keuangan Syariah Indonesia .....	2
Tabel 1. 2 Jumlah Aset BPR Syariah Almabru Klaten.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	39
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	54
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	56
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden .....	68
Tabel 4. 2 Usia Responden .....	68
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden .....	69
Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden .....	69
Tabel 4. 5 Uji Deskriptif .....	70
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian .....	71
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	73
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogrov Smirnof</i> .....	74
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	75
Tabel 4. 10 Uji Multikolineartias .....	76
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	77
Tabel 4. 12 Hasil Uji T .....	78
Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	79
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	80
Tabel 4. 15 Rangkuman Hasil Uji Regresi.....	81
Tabel 4. 16 Item Jawaban Responden terhadap LMX .....	82
Tabel 4. 17 Item Jawaban Responden terhadap Spiritualitas.....	84
Tabel 4. 18 Item Jawaban Responden terhadap Kompensasi .....	87



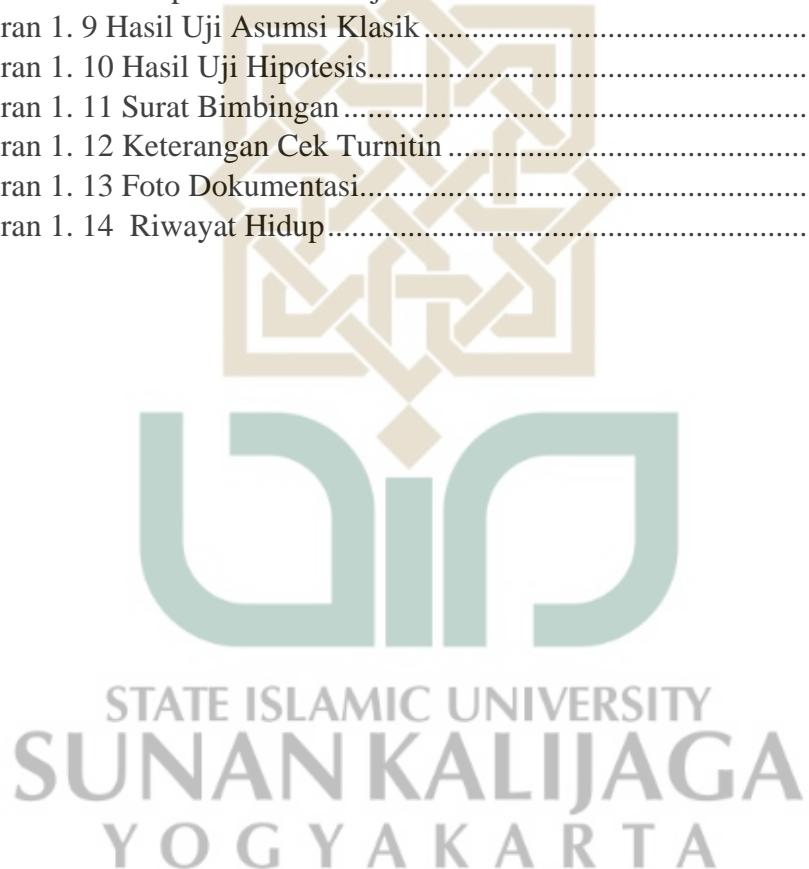
## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	50
Gambar 3. 1 Model Struktural Analisis Jalur 1 .....	65
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas <i>P-P Plot</i> .....	74
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	75



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. 1 Surat Izin Penelitian.....	xxiii
Lampiran 1. 2 Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	xxiv
Lampiran 1. 3 Formulir Kuesioner.....	xxv
Lampiran 1. 4 Draft Pertanyaan Wawancara .....	xxx
Lampiran 1. 5 Data Responden.....	xxxi
Lampiran 1. 6 Data OJK .....	xxxiii
Lampiran 1. 7 Tabulasi Data Kuesioner .....	xxxiv
Lampiran 1. 8 Rekapitulasi Hasil Uji Kualitas Instrumen Data.....	xxxviii
Lampiran 1. 9 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	xli
Lampiran 1. 10 Hasil Uji Hipotesis.....	xliii
Lampiran 1. 11 Surat Bimbingan .....	xliv
Lampiran 1. 12 Keterangan Cek Turnitin .....	xlv
Lampiran 1. 13 Foto Dokumentasi.....	xlvi
Lampiran 1. 14 Riwayat Hidup.....	xlvii



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX), Spiritualitas, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BPR Syariah Almabrus Klaten. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 30 karyawan, data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara, kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan LMX dan Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Namun, Spiritualitas tidak memiliki pengaruh signifikan. Secara simultan, LMX, Spiritualitas, dan Kompensasi berkontribusi 66,5% terhadap Kinerja Karyawan, sementara 33,5% dipengaruhi variabel lain. Temuan ini mengindikasikan pentingnya hubungan kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja, meskipun spiritualitas memerlukan eksplorasi lebih lanjut.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, *Leader Member Exchange*, Spiritualitas, Kompensasi.



## **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of Leader Member Exchange (LMX), Spirituality, and Compensation on Employee Performance at BPR Syariah Almabruk Klaten. Using a quantitative approach with a sample of 30 employees, data was collected through questionnaires and interviews, then analyzed with multiple linear regression. The results show that LMX and Compensation have a significant positive effect on Employee Performance. However, Spirituality does not have a significant effect. Simultaneously, LMX, Spirituality, and Compensation contribute 66.5% to Employee Performance, while 33.5% is influenced by other variables. These findings indicate the importance of leadership relations and compensation in improving performance, although spirituality requires further exploration.*

**Keywords:** Employee Performance, Leaders Member Exchange, Spirituality, Compensation



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dunia perbankan merupakan salah satu penyangga ekonomi yang lumayan cukup besar dalam suatu negara bahkan lingkup global. Hal demikian dilandasi karena berbagai kegiatan ekonomi yang ada berkaitan langsung dengan sistem perbankan. Disinilah kegiatan perbankan dapat menggerakan ekonomi suatu negara dengan baik dan sistematis. Perbankan merupakan sebuah lembaga yang didirikan untuk sebuah kegiatan usaha, proses dan cara dalam pelaksanaan usaha yang melibatkan sebuah dana, dimana dana tersebut dari masyarakat dan kembali disalurkan kepada masyarakat (Shandy Utama, 2020). Dalam jenisnya pun Bank dibagi kedalam 2 jenis, yaitu Bank Konvensional dan Bank Syariah, dimana Bank Konvensional adalah bank yang menjalankan usahanya dengan konvensional atau sesuai dengan pola masyarakat sedangkan Bank Syariah adalah bank yang menggunakan sistem mengikuti hukum Islam baik secara prinsip maupun hukumnya.

Bank Syariah pertama didirikan di Kairo pada tahun 1963 dengan nama *Islamic Rural Bank*, Dubai Islamic bank menjadi Bank Syariah swasta pertama yang didirikan tahun 1975 oleh beberapa pengusaha muslim diseluruh dunia (Anshori 2009: 25-26). Di Indonesia sendiri Perbankan Syariah difatwakan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Bank Syariah pertama yang didirikan adalah Bank Muamalat Indonesia pada tahun 1991. Mengingat bahwa mayoritas penduduk Indonesia beragam Islam maka tentu pasar keuangan syariah Indonesia menjadi tolok ukur banyaknya lembaga keuangan syariah. Seiring perkembangan waktu, Bank Syariah mulai meningkat serta berdasarkan Otoritas Jasa Keuangan pada tahun 2017 dijelaskan bahwa terdapat 13 bank umum syariah, 21 unit usaha syariah berasal dari bank konvensional serta 102 pembiayaan rakyat syariah yang ada di Indonesia (Shandy Utama, 2020).

**Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga Kerja di Lembaga Keuangan Syariah Indonesia**

Indikator	2021	2022	2023	2024	Presentase
<b>Bank Umum Syariah</b>					
Jumlah Tenaga Kerja	50.708	50.708	50.708	50.708	78,47%
<b>Unit Usaha Syariah</b>					
Jumlah Tenaga Kerja	5.590	5.590	5.590	5.590	8,65%
<b>BPR Syariah</b>					
Jumlah Tenaga Kerja	6.964	7.491	7.917	8.325	12,88%
<b>Total Tenaga Kerja</b>	<b>63.262</b>	<b>63.789</b>	<b>64.215</b>	<b>64.623</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah OJK terlampir, Statistik Perbankan Syariah

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, peneliti memperoleh informasi terlihat bahwa jumlah serapan tenaga kerja di berbagai lembaga keuangan syariah cenderung stagnan atau tidak mengalami peningkatan yang drastis. Fenomena ini juga terlihat pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), di mana meskipun ada peningkatan jumlah tenaga kerja setiap tahunnya, penambahannya tidak signifikan. Hal ini menjadi salah satu indikator bahwansanya penyerapan lapangan kerja khususnya lembaga keuangan syariah harus menghadapi sulitnya persaingan untuk menjadi tenaga kerja di lembaga keuangan syariah. Hal semacam ini menjadi sangat penting di era globalisasi karena selain barang dan jasa, sumber daya manusia yang kompeten juga menjadi persoalan persaingan internasional. Jangan biarkan tenaga ahli dari negara lain mengisi kekurangan sumber daya manusia di Indonesia (Amin et al., 2017).

Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan operasional, tetapi juga oleh kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota tim (LMX) seperti yang dibuktikan oleh Putrika dkk. (2021) Putrika dkk. (2021) dan Karmilah & Yulia Siska (2022), spiritualitas dalam bekerja (Badaruddin dan Fatmasari, 2021; Khusnah, 2020), serta kompensasi yang diterima (Lubis dkk., 2021; Fitriah dkk., 2020). Dalam konteks *Leader Member Exchange* (LMX), hubungan timbal balik antara pemimpin dan anggota tim sangat menentukan tingkat kepercayaan, komunikasi, dan dukungan dalam lingkungan kerja. Menurut Graen dan Uhl-

Bien (1995), teori LMX menekankan bahwa pemimpin tidak memperlakukan semua karyawan dengan cara yang sama; sebaliknya, mereka mengembangkan hubungan yang lebih dekat dengan beberapa anggota tim. Hal ini dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan karena kualitas hubungan ini mempengaruhi motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sikap pemimpin dan batasan yang ditetapkan oleh mereka. Ketika seorang pemimpin memberlakukan aturan untuk mengendalikan aktivitas pekerjaan karyawan di dalam perusahaan, karyawan mungkin merasa sulit untuk mengikuti setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pemimpin jika pemimpin memberikan begitu banyak aturan.

Di tempat kerja, menurut Harris, Wheeler, dan Kacmar (sebagaimana dikutip dalam Latief dan Ratnaningsih, 2016), terdapat hubungan timbal balik yang baik antara pemimpin dan anggota kelompok. Hal ini ditunjukkan oleh perilaku yang diinginkan, peningkatan komunikasi, hubungan kerja yang positif, dan umpan balik tentang kinerja yang baik. Sebaliknya, hubungan buruk antara pemimpin dan anggota kelompok juga akan berdampak negatif pada rasa hormat dan loyalitas anggota kelompok terhadap pemimpin mereka, hal ini merupakan hal yang tidak diinginkan. Konsep *Leaders Member Exchange* (LMX), yang menekankan pentingnya kualitas hubungan antara atasan dan bawahan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, merujuk pada hubungan timbal balik yang positif. Semakin tinggi kualitas hubungan LMX, semakin besar pula dedikasi, kepercayaan, dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Teori Pertukaran Kepemimpinan antara Pemimpin dan Anggota (*Leader Member Exchange Theory*) oleh Robbins dan Judge (2015) mendorong pengembangan hubungan pemimpin dengan anggota kelompok, baik dalam kelompok maupun di luar kelompok karyawan yang memiliki status dalam kelompok. Hubungan ini akan berdampak positif pada peningkatan penilaian kinerja, penurunan tingkat pergantian karyawan, dan peningkatan kepuasan kerja. *Leader Member Exchange* (LMX) pada dasarnya adalah pemimpin yang tidak melihat seluruh personilnya sebagai sekumpulan

orang dengan status yang sama (Latief dan Ratnaningsih, 2016). Hal ini dikarenakan pemimpin mengembangkan hubungan unik dengan masing-masing karyawan untuk menciptakan interaksi dua arah. Menurut hasil penelitian (Gunawan et al. 2023) bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dipertegas oleh hasil penelitian Sari (2023) bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya spiritualitas yang terbentuk di dalam lingkungan kerja dan pada diri karyawan. Iklim spiritual di tempat kerja adalah elemen lain yang mempengaruhi kinerja. Diakui bahwa manusia memiliki kehidupan rohaniah yang diperkaya dan diberdayakan oleh pekerjaan mereka ketika ada spiritualitas di tempat kerja. Hal ini memiliki arti penting bagi umat manusia secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa ada budaya spiritual yang memberikan nilai tinggi pada pemenuhan batin di dalam perusahaan tempat para pekerja bekerja. Dengan kata lain, orang-orang yang menjalani spiritualitas di tempat kerja melihat pekerjaan mereka sebagai lebih dari sekadar cara untuk mencari uang; sebaliknya, mereka melihat pekerjaan mereka sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan batin mereka sambil juga memberikan kontribusi pada perusahaan. Banyak orang merasa keinginan untuk menemukan kembali gairah dalam hidup mereka dan mencari pekerjaan yang mereka nikmati saat mereka bekerja.

Selain itu, spiritualitas dalam bekerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja mendorong spiritualitas, karyawan cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, memiliki keterikatan yang lebih kuat dengan perusahaan, dan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Mitroff dan Denton (1999) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan mendukung kesejahteraan emosional karyawan. Dalam konteks Bank Syariah, yang mengedepankan prinsip-prinsip Islami, spiritualitas menjadi aspek krusial yang dapat

mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip Islam yang memandang pekerjaan sebagai bentuk ibadah, yang mendorong para pekerja untuk menjalankan tugasnya dengan integritas, ketulusan, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, menumbuhkan rasa spiritualitas yang lebih kuat di tempat kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membentuk karakter moral karyawan.

Spiritualitas di tempat kerja dipandang memiliki dampak yang signifikan pada perusahaan, terutama dalam hal retensi karyawan Hafni dan Hatta (2022). Hal ini dipertegas oleh hasil penelitian Karnia, Suwarsi, dan Frendika (2020) terdapat pengaruh Spiritualitas di tempat kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Ahmad dan Salam (2023) bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pekerja. Spiritualitas di tempat kerja dipandang sebagai lingkungan yang mendorong individu untuk menggunakan kreativitas, emosi, dan kecerdasan mereka sebaik-baiknya (Byrd, 2014). Tingkat spiritualitas kerja yang tinggi pada seorang karyawan dapat berdampak pada beberapa aspek kinerja mereka di tempat kerja, termasuk seberapa kuat karakter mereka, bagaimana mereka berhubungan dengan karyawan lain, dan seberapa baik mereka berprestasi (Samiyanto, 2011). Kekuatan karakter adalah bagian dari psikologi positif yang memerlukan perhatian paling besar, dan keterlibatan dalam pekerjaan adalah aspek lain yang telah dikembangkannya (Seligman, Parks, dan Steen, 2004).

Adapun faktor lain yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan salah satunya yakni pemberian kompensasi. Kompensasi adalah aspek lain yang berdampak pada kinerja karyawan. Menerima kompensasi yang memadai adalah tujuan dasar bagi para pekerja. Kompensasi adalah bentuk pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan Kadarisman (2012:1). Kinerja dapat dipengaruhi oleh gaji yang tidak sebanding dengan nilai pekerjaan. Karena kompensasi adalah ukuran dari nilai kerja, posisinya dalam pandangan karyawan sangat penting, dan jumlah yang tepat diperlukan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Santika et al. (2023)

bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dipertegas oleh hasil penelitian Sari dan Fauzi (2024), bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang adil dan kompetitif juga merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Milkovich dan Newman (2008), kompensasi tidak hanya mempengaruhi motivasi karyawan tetapi juga berperan dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik di perusahaan. Dalam industri perbankan syariah, di mana persaingan tenaga kerja semakin ketat, pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan sangat penting untuk mendorong kinerja optimal. Selain itu, pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Oleh karena itu, guna mempertahankan talenta terbaik dan mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan, perusahaan harus menyusun rencana kompensasi yang jelas dan adil.

Menurut Danang (2012), definisi lain dari kompensasi adalah segala sesuatu yang bermanfaat yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas usaha mereka. Bagi karyawan, kompensasi berupa bonus, hadiah, dan penghargaan memiliki konotasi positif. Dengan memberikan kompensasi dalam bentuk ini, pengusaha dapat merangsang dan memotivasi tenaga kerja mereka, yang akan menghasilkan peningkatan kinerja. Memberikan kompensasi berfungsi dalam berbagai hal, termasuk mendorong motivasi karyawan dan membangun hubungan bisnis. Kompensasi yang diberikan secara tepat dan adil tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga memperkuat rasa penghargaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efektif.

Bagi perusahaan, kompensasi adalah kontribusi penting bagi karyawan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas tenaga kerja. Tujuan

kompensasi mencakup hubungan kerja sama, kepuasan kerja, perekutan yang efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat pekerja, dan pengaruh pemerintah. Oleh karena itu, kompensasi pada umumnya berusaha untuk menarik jenis dan jumlah karyawan yang tepat, merangsang kesuksesan yang lebih besar, dan mampu mempertahankan karyawan.

Peneliti berupaya meninjau kembali berbagai objek penelitian seiring dengan munculnya fenomena-fenomena baru dan variasi temuan dari berbagai sumber penelitian sebelumnya. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meninjau kembali bagaimana pengaruh spiritualitas, pertukaran kepemimpinan (*leader-member exchange*), dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Almabur Klaten. Berdasarkan peningkatan aset di BPR Syariah Almabur Klaten, hal ini merupakan suatu pencapaian bagi BPR Syariah Almabur. Pencapaian ini tidak dapat dipisahkan dari peningkatan kinerjanya selama periode 2021 hingga 2024, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. 2 Jumlah Aset BPR Syariah Almabur Klaten**

No	Tahun	Total Aset (dalam Rupiah)
1	2021	133,946,525,430.00
2	2022	154,683,555,310.00
3	2023	229,126,114,781.00
4	2024	260,832,342,946.00

Sumber : Laporan Tahunan BPR Syariah Almabur 2021-2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa perkembangan aset BPR Syariah Almabur Klaten mengalami peningkatan yang signifikan setiap tahunnya. Karena kinerja karyawan menentukan seberapa besar aset yang dapat diperoleh, maka total aset BPR Syariah Almabur Klaten akan meningkat seiring dengan peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menyoroti peningkatan kinerja karyawan di BPR Syariah Almabur Klaten serta faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan tersebut. Sebagai salah satu unsur keberlanjutan dan kemampuan perusahaan untuk bertahan dari tahun ke tahun, peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam mengenai kinerja karyawan BPR Syariah Almabur Klaten.

Di tengah pesatnya ekspansi layanan keuangan di Kota Klaten, BPR Syariah Almabur Klaten hadir dalam melayani setiap kebutuhan layanan keuangan masyarakat Klaten khususnya. Didasari oleh itu juga peneliti tertarik untuk meneliti kinerja karyawan BPR Syariah Almabur Klaten. Sebagai lembaga perbankan yang beroperasi berdasarkan aturan syariah, nilai-nilai Islam merupakan landasan penting yang harus dijunjung tinggi dalam setiap aspek operasionalnya. Manfaat dari bisnis ini mencakup tujuan yang dapat dinikmati di akhirat, selain mengejar keuntungan materi. Manajemen BPR Syariah Almabur Klaten memandang karyawannya sebagai sesama manusia yang harus dikasihi dan dihargai, bukan hanya sebagai mesin untuk menghasilkan uang.

Pada setiap administrasi BPR Syariah Almabur Klaten mempertimbangkan kesejahteraan spiritual karyawannya selain kesejahteraan materi mereka. Penggabungan berbagai kegiatan keagamaan ke dalam sistem adalah indikasi nyata dari perhatian manajemen terhadap kesejahteraan spiritual. Sesuai dengan hukum Islam, kegiatan-kegiatan ini meliputi menutupi aurat, membaca ayat-ayat Al-Qur'an ketika briefing pagi, mengadakan ceramah agama setiap Jumat pagi, dan shalat berjamaah.

Selanjutnya, manajemen BPR Syariah Almabur Klaten terus memprioritaskan hubungan berkualitas yang dibangun di atas rasa saling percaya dan hormat antara pimpinan dan karyawan (LMX). Selain memberikan arahan, para pimpinan sering kali berperan sebagai mentor dan fasilitator, mendorong dialog dan menawarkan bantuan kepada staf. Strategi ini terwujud dalam lingkungan kerja yang ramah dan kooperatif, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan berkontribusi secara signifikan kepada kelompok.

Pemberian kompensasi yang adil dan terbuka adalah cara lain di mana karakteristik hubungan ini ditunjukkan. Untuk menjunjung tinggi prinsip-prinsip keadilan dan kesejahteraan yang dijunjung tinggi oleh BPR Syariah, manajemen berupaya memastikan bahwa kompensasi karyawan selaras dengan kinerja dan kontribusi mereka.

Temuan dari penelitian sebelumnya bersifat bertentangan, bahkan kontradiktif. Sebagai contoh, penelitian mengenai variabel pemberian kompensasi oleh Katidjan dkk. (2017) menunjukkan adanya pengaruh kecil terhadap kinerja karyawan, sementara studi Nuruzzaman dkk. (2021) mengindikasikan dampak yang signifikan pada variabel kompensasi. Selain itu, penelitian Jena & Pradhan (2018) menunjukkan bahwa spiritualitas memiliki dampak positif pada kinerja, sedangkan studi Dana Mardya (2021) menemukan hal sebaliknya. Perbedaan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengkonfirmasi hubungan antar variabel, terutama di lokasi penelitian lain seperti BPR Syariah Almabur Klaten. Ada kesulitan dalam mendefinisikan secara kualitatif bagaimana ketiga variabel *Leader Member Exchange* (LMX), spiritualitas, dan kompensasi bekerja sama untuk memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang tersedia saat ini umumnya berfokus pada dampak satu atau dua variabel. Saat ini, hanya ada sedikit penelitian yang mengkaji pengaruh ketiga faktor ini secara bersamaan dalam satu model regresi, terutama dalam konteks perbankan syariah di Indonesia. Dengan menggabungkan ketiga faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menutup kesenjangan pengetahuan ini dan memberikan wawasan yang lebih komprehensif.

Oleh karena itu, penelitian ini relevan untuk mengidentifikasi dan menganalisis elemen-elemen yang dapat memberikan dampak terbaik terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat yang mematuhi syariah (BPR Syariah), di mana dedikasi dan spiritualitas karyawan sangat penting.

Studi ini diharapkan dapat mengatasi isu-isu tersebut dan memberikan umpan balik yang berguna kepada manajemen BPR Syariah Almabur Klaten untuk mengembangkan rencana Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih efisien.

Berdasarkan uraian sebelumnya secara garis besar penulis tertarik untuk mengembangkan penelitian sebelumnya dan mengangkat penelitian

berjudul **Pengaruh Leader Member Exchange, Spiritualitas, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Almabur Klaten.**

### B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Karyawan di BPR Syariah Almabur Klaten?
2. Bagaimana pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPR Syariah Almabur Klaten ?
3. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BPR Syariah Almabur Klaten?

### C. Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Karyawan di BPR Syariah Almabur Klaten.
2. Untuk mengetahui pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPR Syariah Almabur Klaten.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BPR Syariah Almabur Klaten.

### D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan tentunya memiliki manfaat bagi para pembaca terutama tempat penelitian sebagai sebuah masukan dan saran.

1. Bagi Akademis

Menjadi sebuah pengetahuan baru bagi akademik dan menjadi bahan referensi penelitian terbaru mengenai bagaimana membentuk kinerja karyawan dalam sistem perbankan syariah.

2. Bagi Peneliti

Menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta pengalaman dalam bekerjasama dan mengembangkan sebuah kualitas lebih baik.

### 3. Bagi Objek Penelitian

Penulis akan sangat berharap bahwa penulisan laporan ini menjadi sebuah asas baru dan masukan serta saran yang dapat membantu dalam mengembangkan kualitas, kinerja dan kapabilitas seluruh karyawan BPR Syariah Almabrur.

## E. Sistematika Pembahasan

Pada penyusunan skripsi ini disajikan sistematika penulisan yang berguna untuk menggambarkan isi penulisan secara umum dengan penjelasan garis besar pada setiap bab yaitu:

### BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini menerangkan mengenai urgensi penelitian ini dilakukan, meliputi latar belakang dan rumusan masalah untuk fokus pada pembahasan, tujuan dan manfaat penelitian ini, serta organisasi penulisan dalam penelitian ini untuk memudahkan pembaca mendalami bagian-bagian penelitian.

### BAB II LANDASAN TEORI

Selanjutnya pada bab ini meliputi landasan teori yang menjelaskan beberapa teori yang terkait dengan penelitian yang dilakukan, tinjauan pustaka yang berisi hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan dan menjelaskan hipotesis.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan teknik yang digunakan peneliti dalam penelitiannya: jenis dan sifat penelitian yang dilakukan, populasi dan sampel yang digunakan, sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, skala pengukuran penelitian, dan metode analisis yang digunakan.

### BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

Di bab ini akan dijabarkan mengenai analisis data beserta hasil yang diperoleh dari pengumpulan data serta interpretasi terkait dengan hasil yang didapatkan dalam penelitian.

**BAB V PENUTUP**

Dan terakhir pada bagian ini berisi mengenai kesimpulan, implikasi, maupun kritik dari peneliti.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai kompensasi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “*Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap Kinerja”.
2. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai kompensasi sebesar  $0,678 \geq 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “Spiritualitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja”.
3. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai kompensasi sebesar  $0,029 \leq 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja”.
4. Hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 20.149 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa variabel LMX, Spiritualitas dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja dengan pengaruh yang diberikan sebesar 66.5%, sedangkan sisanya sebesar 33.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

1. Selama proses pengumpulan data, peneliti tidak dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner didistribusikan oleh perwakilan dari salah satu staf BPR Syariah Almabur Klaten. Hal ini berpotensi memengaruhi pemahaman responden terhadap pertanyaan dan mengurangi kemampuan peneliti untuk mengendalikan kondisi saat kuesioner diisi, yang dapat berujung pada jawaban yang bias.
2. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya 30 responden. Angka ini tergolong kecil dan mungkin tidak cukup untuk menggambarkan kondisi umum seluruh karyawan BPR Syariah Almabur Klaten, sehingga generalisasi hasil menjadi lemah.

3. Terakhir, penelitian ini hanya menggunakan kompensasi, spiritualitas, dan *Leader Member Exchange* (LMX) sebagai variabel independen. Oleh karena itu, masih banyak faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan namun tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel yang lebih kompleks, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, atau kepuasan kerja, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

### C. Saran

1. Hendaknya penerapan *leader member exchange* pada sebuah perusahaan selalu ditingkatkan dan dijaga dengan baik sehingga karyawan akan merasa mendapat kepercayaan, *feedback*, dan dukungan dimana hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Alangkah baiknya manajemen perusahaan memberikan dukungan terhadap pembentukan serta peningkatan spiritualitas di setiap kegiatan perusahaan, karena amat berarti bagi pribadi umumnya dan reputasi perusahaan, dan kedepannya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
3. Hendaknya kompensasi dapat diberikan secara adil dan merata serta dipertahankan sehingga karyawan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Disarankan agar penelitian selanjutnya meninjau kembali beragam objek penelitian dan fenomena baru yang relevan dengan topik kinerja karyawan. Untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif dan dapat digeneralisasi, peneliti dapat mempertimbangkan untuk membandingkan beberapa perusahaan perbankan syariah yang berbeda atau industri lain, alih-alih hanya berfokus pada satu BPR Syariah saja.
5. Disarankan bagi peneliti yang tertarik mengkaji karakteristik spiritualitas untuk menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed-methods*), didukung oleh teknik kualitatif seperti wawancara mendalam, selain metodologi kuantitatif. Selain itu, sangat penting untuk menambah ukuran sampel guna meningkatkan kekuatan statistik, mengurangi kemungkinan *Type II Error*, dan menghasilkan temuan yang lebih representatif. Model

penelitian dapat dikembangkan lebih kompleks dengan menjadikan spiritualitas sebagai variabel moderasi (*moderating*) untuk melihat apakah spiritualitas memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel, atau sebagai variabel mediasi (*intervening*) untuk menguji apakah spiritualitas bertindak sebagai jembatan antara variabel lain terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, alih-alih hanya mempertimbangkan spiritualitas sebagai variabel independen yang berdiri sendiri, penelitian di masa mendatang dapat menggali lebih dalam mekanisme yang mendasari dampaknya dalam dinamika kerja.

6. Karena hasil regresi menunjukkan bahwa faktor-faktor lain di luar LMX, spiritualitas, dan kompensasi menyumbang 33,5% pengaruh terhadap kinerja karyawan, sangat disarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel yang lebih kompleks.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ahmad, Muhammad Iqbal, and Jumhur Salam. 2023. "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pada Pekerja PT. Makassar Tene." *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin* 1(2): 128–32.
- Akuba, Indrawati, Supriyo Imran, and Asda Rauf. 2022. "Hubungan Antara Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Gorontalo." *AGRINESIA: Jurnal Ilmiah Agribisnis* 6(3): 206–14. doi:10.37046/agr.v6i3.16140.
- Anshori, Abdul Ghofur. 2009. *Lembaga Kenotariatan Indonesia : Perspektif Hukum Dan Etika*. Yogyakarta: UII Press.
- Ashmos, D. P., and D. Duchon. 2000. "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure." *Journal of management inquiry* 9(2): 134–45. <https://www.proquest.com/openview/502100049d3ffe2b767379b6b950780a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=30614>.
- Badaruddin, and Fatmasari. 2021. "Pengaruh Personality Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Makassar." 18: 234–44.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Burack, Elmer H. 1999. "Spirituality in the Workplace." *Journal of Organizational Change Management* 12(4): 280–91. doi:10.1108/09534819910282126.
- Cahya, Agus Dwi, Ocsalino Damare, and Catur Harjo. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik." *Economics and Digital Business Review* 2(2): 214–21. doi:10.37531/ecotal.v2i2.86.
- Cohen, Jacob. 1992. "Quantitative Methods In Psychology." 112(1): 155–59.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing. Service (CAPS). Supriyanto.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th ed. ed. Paramita Rahayu. Jakarta: Indeks.

- Dewi, Rina, and Widhy Setyowati. 2022. "Pengaruh Leader Member Exchange Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemoderasi Budaya Organisasi (Studi Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang)." *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 10(2): 232–43. doi:10.35829/magisma.v10i2.231.
- Diastuti, Meilisa. 2021. "Pemberian Kompensasi Sebagai Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan." *Kinerja* 18(2): 248–52.
- Dirar, A. M., Rosima Alias, and M. Tamara. 2019. "The Impact of Human Resource Management Practices and Leader Member Exchange on Job Performance: A Moderating Role of Job Satisfaction in Jordanian Public Universities." *Indian Journal of Science and Technology* 12(11): 1–5. doi:10.17485/ijst/2019/v12i11/141587.
- Dolonseda, Herman Philips, and Sjeddie R Watung. 2020. "Dampak Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 1(2): 288–97. doi:10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297.
- Fauzan, Achmad. 2022. "Pegaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur." *Jurnal Ilmiah MEA* 6(2): 1860–80.
- Finthariasari, M & Saputri, D.D. 2020. "JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)e-ISSN 2723-424X ||Volume||1||Nomor||1||Juli ||2020|| Website: Www. Jurnal.Imsi.or.Id." *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis* 1: 128–36.
- Fitriah, Wani, Elsyia Putri, and Gumar Herudiansyah. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Rebranding Jabatan Generasi Milenial Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang." *Jurna Adminika* 6(1): 117–34.
- Freshman, Brenda. 1999. "An Exploratory Analysis of Definitions and Applications of Spirituality in the Workplace." *Journal of Organizational Change Management* 12(4): 318–27. doi:10.1108/09534819910282153.
- Gerstner, Charlotte R., and David V. Day. 1997. "Meta-Analytic Review of Leader-

- Member Exchange Theory: Correlates and Construct Issues.” *Journal of Applied Psychology* 82(6): 827–44. doi:10.1037/0021-9010.82.6.827.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Univeristas Dipenogoro.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. 1995. “Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective.” *The Leadership Quarterly* 6(2): 219–47. doi:[http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5).
- Gunawan, Ketut, Fridayana Yudiaatmaja, Nyoman Suandana, and Ni Ketut Adi Mekarsari. 2023. “Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Tri Hita Karana Sebagai Pemoderasi.” *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 18(3): 305–16. doi:10.21067/jem.v18i3.7449.
- Gupta, Aditi. 2014. “Practical Management Leader Member Exchange.” *Psychology of Aesthetics Creativity, and the Arts* 5(1): 90–103.
- Hafni, Hani Nurhaida, and Muhammad Ilmi Hatta. 2022. “Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Work Engagement Pada Perawat.” *Bandung Conference Series: Psychology Science* 2(1): 182–89. doi:10.29313/bcsp.v2i1.896.
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Grup.
- Al Hasan, Fahadil Amin, and Muhammad Irfan Maulana. 2017. “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Di Lembaga Kuangan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Global.” (December 2016). doi:10.15408/sd.v3i1.3795.
- Helmy, Irfan. 2021. “Pengaruh Leader-Member Exchange Dan Quality of Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepuasan Kerja.” *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology* 4(2): 181–91. doi:10.32500/jematech.v4i2.1907.
- Herlambang, Aldhi Lario. 2017. “Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya.” *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 5(1): 1–9.

- Hermaningsih, Anik. 2012. "Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)." *Jurnal Ilmu Ekonomi Sosial* 1(2): 126–40.
- Husein, Umar. 2008. *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan Paradigma Pasititivik Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ilfan, S. 2017. "Nilai Spiritual Dalam Pengobatan Perguruan Beladiri Sinar Perak Surabaya." <http://digilib.uinsby.ac.id/28232/>.
- Indryani, Meylinia Riski, Rifdah Abadiyah, Muhammadiyah Sidoarjo, and Muhammadiyah Sidoarjo. 2022. "Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada Bmt At-Taubah Bangil." 1(3).
- Jena, Lalatendu Kesari, and Sajeet Pradhan. 2018. "Workplace Spirituality and Employee Commitment." *Journal of Enterprise Information Management* 31(3): 380–404. doi:10.1108/jeim-10-2017-0144.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kamila, R., & Arwiyah, M. Y. 2019. "Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kecamatan Semen Kabupaten Kediri)." *E-Proceeding of Management* 6 (1): 67.
- Karmilah, Dwy, and Emi Yulia Siska. 2022. "Pengaruh Pertukaran Pemimpin Anggota (LMX) Dan Sumber Daya Pekerja (Job Resources) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja (Work Engagement) Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Palembang." *Jurnal Akuntanika* 8(1): 34–50. <https://poltekanika.ac.id/journal/index.php/akt/article/view/353/299>.
- Karnia, K, S Suwarsi, and R Frendika. 2020. "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung." *Prosiding Manajemen* 6(2): 230–34.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Katidjan, Purwanto S. Pawirosumarto, Suharno, and Albertus Isnaryadi. 2017.

- “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3): 429–46. <https://core.ac.uk/download/pdf/490779111.pdf>.
- Khusnah, Hidayatul. 2020. “Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi* 17(1). doi:10.30595/kompartemen.v17i1.2825.
- Kim, Min Seong, and Dong Woo Koo. 2017. “Linking LMX, Engagement, Innovative Behavior, and Job Performance in Hotel Employees.” *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 29(12): 3044–62. doi:10.1108/IJCHM-06-2016-0319.
- Kinjerski, V.M. and Skrypnek, B.J. 2004. “Defining Spirit at Work: Finding Common Ground.” *Journal of Organizational Change Management* 17(1): 26–42. doi:<https://doi.org/10.1108/09534810410511288>.
- Kriger, Mark P., and Bruce J. Hanson. 1999. “A Value-Based Paradigm for Creating Truly Healthy Organizations.” *Journal of Organizational Change Management* 12(4): 302–17. doi:10.1108/09534819910282144.
- Krishnakumar, Sukumarakurup, and Christopher P. Neck. 2002. “The ‘What’, ‘Why’ and ‘How’ of Spirituality in the Workplace.” *Journal of Managerial Psychology* 17(3): 153–64. doi:10.1108/02683940210423060.
- Laily, Zulfa, Ira Setiawati, and Ika Indriasari. 2023. “Analisis Jalur Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Sai Apparel Industries Semarang.” *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan* 11(1): 65–84. doi:10.26740/jepk.v11n1.p65-84.
- Latief, Pratiwi Marini, and Ika Zenita Ratnaningsih. 2016. “Leader Member Exchange (Lmx) Dan Kesejahteraan Psikologis Pada Perawat Rawat Inap Di Rsud Cideres Majalengka.” *Jurnal EMPATI* 5(1): 127–32. doi:10.14710/empati.2016.15076.
- Li, Ning, Jian Liang, and J. Michael Crant. 2010. “The Role of Proactive Personality in Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Relational Perspective.” *Journal of Applied Psychology* 95(2): 395–404. doi:10.1037/a0018079.

- Liden, R. C., & M. J. M. 2018. "Multidimensionality of LMX: An Empirical Assessment Through Scale Development." *Journal of Management* 24: 43–72.
- Lubis, Try Chairunisyah, Fajar Pasaribu, and Zulaspan Tupti. 2021. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)* 2(1): 43–54.
- Machali, Imam. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif*. 1st ed. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Mahmut, O., Demirtas, O., & Kurt, T. 2015. "The Effect of Leader-Member Exchange (LMX) on Turnover Intentions and Organizational Citizenship Behavior The Mediating Role of Meaningful Work." *International Journal of Management and Innovation* 5(6): 710–19.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan (12th Ed.). Remaja Rosdakarya*. 12th ed. Remaja Rosdakarya.
- Mardya, Dana. 2021. "Pengaruh Kondisi Kerja, Spiritualitas Kerja, Komitmen Organisasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Medis Di RS Dharma Husada Ngoro." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1: 1–10. indikator kondisi kerja.
- Markos, Solomon. 2010. "Employee Engagement The Key to Improving." 5(12): 89–96.
- Martono, Nanang. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Analisa Isi Dan Analisa Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2021. *Human Resource Management (16th Ed.* Boston, MA: Cengage Learning.
- Maulidar, Ayu. 2021. "Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueuh 1." Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Ar-Raniry Banda Aceh Banda Aceh.
- Mawardi, Moh. Maqbul. 2020. "Path Analysis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marinal Indoprima." *Bayan Iin-Naas: Jurnal Dakwah Islam* 4(1): 1–10.

- <https://ejournal.idia.ac.id/index.php/bayan-linnaas/article/view/930%0Ahttps://ejournal.idia.ac.id/index.php/bayan-linnaas/article/viewFile/930/669>.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. 2008. *Compensation McGraw-Hill/Irwin*. 9th ed. McGraw-Hill/Irwin.
- Milliman, John, Andrew J. Czaplewski, and Jeffery Ferguson. 2003. “Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment.” *Journal of Organizational Change Management* 16(4): 426–47. doi:10.1108/09534810310484172.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. 1999. *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*. 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Moeheriono. 2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Neck, Christopher P, and John F Milliman. 2006. “Thought Self-Leadership.”
- Notoatmodjo, S. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nugraha, Alvi, and Sri Surjani Tjahjawati. 2018. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3(3): 24. doi:10.35697/jrbi.v3i3.942.
- Nugroho, Anton Priyo. 2022. “Mendalami Makna Dan Tujuan Spiritual Dalam Islam.” *eL-Hekam: Jurnal Studi Keislaman* 1: 139–51.
- Nur Malita Sari, and Achmad Fauzi. 2024. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan the Fashion).” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 3(1): 22–31. doi:10.56127/jekma.v3i1.1206.
- Nurtjahjanti, Harlina. 2010. “Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna Dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi.” *Jurnal Psikologi* 7(1): 27–30.
- <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/2944/2630>.
- Nuruzzaman, Anas, Layla Chilyatul Baroroh, and Rizki Mia Audina. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Syntax Transformation* 2(12): 1700–1704. doi:10.46799/jst.v2i12.466.

- Nuryadi. 2017. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Gramasurya.
- Oktavianda, A. A., & Iqbal, M. 2018. “Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan).” *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 179-187. 58(2): 179–87.
- Paramita. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi Dan Manajemen*. ketiga. Lumajang: Widya Gama Press.
- Pawar, B. S. 2009. “Some of the Recent Organizational Behavior Concepts as Precursors to Workplace Spirituality.” *Journal of Business Ethics* 88(2): 245–261. doi:<https://doi.org/10.1007/s10551-008-9961-3>.
- Pramastuti, Yunita Ikka, and Prasetyo Budi Widodo. 2016. “Leader Member Exchange (Lmx) Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Dua Kelinci Pati.” *Empati* 4(4): 245–49.
- Putrika, Carmeiviola Salsa. 2021. “Human Resource Manajemen Studies.” 1(3): 237–45. doi:[10.24036/jkmb.xxxxxxxx](https://doi.org/10.24036/jkmb.xxxxxxxx).
- Raharjo, Sahid. 2014. “Belajar Praktek Analisis Multivariate Dengan SPSS.” <https://www.spssindonesia.com/2014/02/download-ebook-spss-gratis.html>.
- Rahman, Fadali, and Azis Ashari. 2020. “49-Article Text-186-1-10-20201231.” 3(02): 87–97.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi (Organisasi Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozali, Muhammad, and Kusnadi Kusnadi. 2020. “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia.” *Aliansi : Jurnal Manajemen dan Bisnis* 13(2): 65–74. doi:[10.46975/aliansi.v13i2.24](https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24).
- Samiyanto. 2011. *Konstrak Spiritualitas Dan Pengaruhnya Terhadap Psychological Capital, Servant Leadership, Dan Kinerja Manajer*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Santika, I Putu, I Ketut Mustika, I.A. M. A. Prama Iswari, and I Ketut Budiasa.

2023. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan." *Relasi : Jurnal Ekonomi* 19(1): 146–57. doi:10.31967/relasi.v19i1.668.
- Sari, Mutiara Puspita. 2023. "Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada PT Indonesia Power Pltgu Cilegon." *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 5(2): 3016–21.
- Seligman, Martin E.P., Acacia C. Parks, and Tracy Steen. 2004. "A Balanced Psychology and a Full Life." *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences* 359(1449): 1379–81. doi:10.1098/rstb.2004.1513.
- Shandy Utama, Andrew. 2020. "PERKEMBANGAN PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA." *UNES Law Review* 2(3): 290–98. doi:10.31933/unesrev.v2i3.121.
- Sugiarto, Arif Fajar, and Nala Tri Kusuma. 2024. "Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Work Role Performance Dan Innovative Work Behaviour Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada Lembaga Pendidikan Nonformal Internasional Mental Aritmatika Yogyakarta." 5(4): 1319–30.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Suparno, Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. <http://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/handle/123456789/28031>.
- Supriyanto, Ahmad Sani. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Swandana, Riris Andi, Dian Ekowati, and Pardamean Daulay. 2024. "Pengaruh Leader Member Exchange , Motivasi , Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban Dan Motivasi Serta Employee Engagement Sebagai Variabel Mediating." 6(4): 648–59.
- Warsah, Idi. 2019. "Pengaruh Spiritualitas Dalam Kinerja Guru Melalui Modal Psikologis Di Smp Muhammadiyah Magelang the Influence of Spirituality on

- Teacher Performances Through Psychological Capital At Junior High School of Muhammadiyah Magelang.” 17(3): 228–37.  
<http://jurnaledukasikemenag.org>.
- Wibowo, W. 2014. *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliara, I Made. 2016. “Modul Regresi Linier Berganda.” *Universitas Udayana*: 18.
- Yusup, Febrianawati. 2018. “Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif.” *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7 No.1: 17–23. doi:<https://dx.doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>.
- Zulfa, Nuril. 2021. “Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(1): 414. doi:[10.26740/jim.v9n1.p414-424](https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p414-424).

