

MENGUKUR KINERJA KARYAWAN DENGAN PERAN SPRITUALITAS DI TEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Agung Wildan Firmansyah¹, Endah Nur Fitriyani²
UIN Salatiga^{1,2}

wildanfirmansyah851@gmail.com¹, endahnur@gmail.com²

Abstract

This study aims to determine the effect of self esteem, organizational citizenship behavior islamic perspective (OCBIP), and social capital on employee performance with spirituality in the workplace as a moderating variable. This type of research is quantitative research with a population of all production employees of PT Karya Toha Putra The number of samples is 136 respondents. The analysis method used is Moderated Regression Analysis. The sampling technique used nonprobability sampling of saturated sampling type. The results showed that self esteem, organizational citizenship behavior islamic perspective (OCBIP), and social capital have a significant positive effect on employee performance. Spirituality in the workplace can moderate (strengthen) the influence of self esteem, and social capital on employee performance, but cannot moderate (weaken) the influence of organizational citizenship behavior islamic perspective (OCBIP) on employee performance.

Keywords: *Self Esteem, Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective, Social Capital, Spirituality in the Workplace, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *self esteem, organizational citizenship behavior islamic perspective (OCBIP)*, dan modal sosial terhadap kinerja karyawan dengan spritualitas di tempat kerja sebagai variabel moderating. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan produksi PT Karya Toha Putra Jumlah sampel adalah 136 responden. Metode analisis yang digunakan adalah Moderated Regression Analysis Adapun. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* berjenis sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self esteem, organizational citizenship behavior islamic perspective (OCBIP)*, dan modal sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Spiritualitas di tempat kerja dapat memoderasi (memperkuat) pengaruh *self esteem*, dan modal sosial terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak dapat memoderasi (memperlemah) pengaruh *organizational citizenship behavior islamic perspective (OCBIP)* terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Self Esteem, Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective, Modal Sosial, Spritualitas di Tempat Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perkembangan era digitalisasi saat ini mampu menjanjikan sebuah bisnis sebagai peluang dan tantangan baru bagi perusahaan. Disatu sisi digitalisasi sebagai penentu faktor kesuksesan perusahaan seperti mengoptimalkan penggunaan sumber daya, menekan biaya produksi, peningkatan produkfitas dan kinerja karyawan, perluasan

pasar produk dan juga dapat mendorong pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Maka dari itu perusahaan harus memiliki keunggulan yang perlu cepat ditanggapi demi dapat bertahan dalam persaingan (Panggabean, 2020).

Faktor utama keunggulan bersaing perusahaan ditentukan oleh keahlian karyawan dalam bekerja secara maksimal (Firmansyah, 2023). Karyawan yang berkualitas ditentukan bagaimana seorang memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri dan mengembangkan potensi diri. (Ilmi dan Nukhbatillah, 2023). Permasalahan ini seharusnya disadari perusahaan bahwa karyawan tidak cukup hanya menggunakan kecerdasan intelektual namun perlu dibekali dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (Muslih, 2023).

Salah satu cara mengatasi keadaan internal dalam diri seorang karyawan yaitu dapat menerapkan *self esteem* dalam dirinya, dimana seseorang karyawan yakin pada kemampuan intelektual dan keterampilannya dalam menghadapi tantangan, serta kapasitas dirinya untuk menciptakan emosi positif, merasa berharga, memiliki rasa puas terhadap dirinya (Khusnah, 2020).

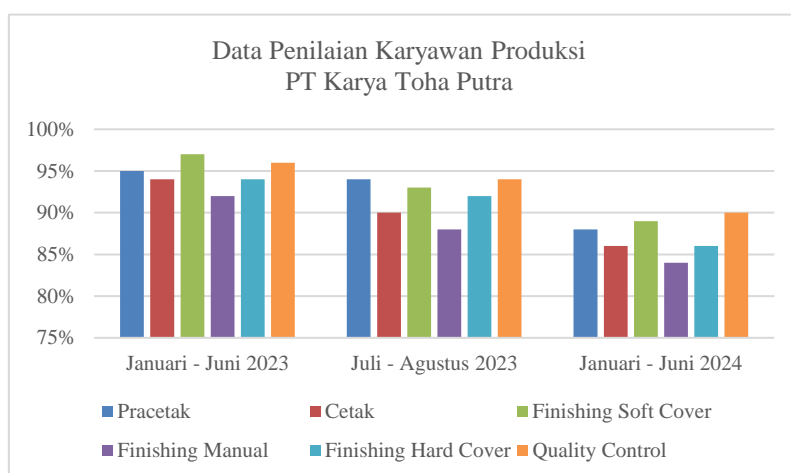
Selain itu karyawan bisa melakukan tindakan proaktif dalam membantu rekan kerja yang lain, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Banin, 2022). *Organizational Citizenship Behavior Islamic perspective* (OCBIP) diaplikasikan dalam tindakan-tindakan positif yang hanya mengharap ridha Allah (Salsabila, 2022). Konsep OCBIP bersumber dari syariat Islam yang berlandaskan kepada Sunah dan Al-Qur'an. Sebagai orang yang beragama Islam dianjurkan untuk selalu bertindak *fid dunya wal akhirah* yang berarti kebaikan dunia dan akhirat (Muslih, 2023).

Perusahaan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk aktif dalam membangun hubungan interpersonal yang positif, partisipasi dalam berbagai kegiatan organisasi, serta semangat kebersamaan yang dilandasi oleh pemahaman yang sama terhadap visi perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan mencapai target kinerja yang ditetapkan (Widodo, 2024). Perusahaan juga dapat mengintegrasikan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja ke dalam budaya organisasi menjadi kerangka kerja yang mendorong pengembangan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya (Aprida et al., 2022).

Faktor *self esteem*, OCBIP, modal sosial, dan spiritualitas di tempat kerja beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan. Kinerja karyawan bisa naik atau turun ketika karyawan tersebut tidak mampu mengelola dirinya. Maka dari itu karyawan juga harus mengelola keadaan dirinya melalui penanaman nilai keislaman. Pembentukan karakter yang berlandaskan nilai-nilai Islam dapat membekali karyawan dengan kompetensi sosial yang komprehensif, meliputi empati, pengendalian diri, kemampuan adaptasi, dan etika sosial (Islamiyah, 2023).

Salah satu perusahaan yang tanggap terhadap pengaruh nilai keislaman dan kemashalatan bagi karyawan serta umat sekitarnya yaitu PT Karya Toha Putra, perusahaan ini menerapkan budaya kerja secara Islami dan mengajarkan akan rasa tanggung jawab dan kesungguhan beserta nilai-nilai ajaran Islam yang lain, dan terbentuklah filosofi perusahaan "membentuk pribadi Qur'ani", yang mana bekerja dilandaskan untuk beribadah kepada Allah, selain mementingkan perolehan laba yang tinggi bagi perusahaan Hal ini berarti perusahaan menerapkan budaya kerja yang berlandaskan prinsip Islam yang nantinya juga berdampak pada pribadi setiap karyawan. Budaya kerja Islami ini juga menjadikan keunggulan perusahaan ini sebagai fondasi yang kokoh untuk terus berkembang, baik secara ekonomi maupun spiritual. Sehingga PT Karya Toha Putra saat ini berkembang pesat dengan memiliki 22 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Berdasarkan informasi yang telah didapatkan PT Karya Toha Putra pernah mengalami permasalahan pada sumber daya manusia, berdasarkan

penilaian karyawan produksi terdapat hasil kinerja yang fluktuatif dan cenderung menurun yang bisa dilihat berdasarkan penilaian karyawan pada tahun 2023 dan 2024



berikut:

Sumber : Data diolah 2025.

Gambar 1.1 Data Penelitian Karyawan.

Data penilaian kinerja karyawan produksi PT Karya Toha putra semarang mengalami perkembangan yang fluktuatif cenderung menurun hal ini terbukti Terdapat penurunan kehadiran dari periode Januari - Juni 2023 hingga Januari - Juni 2024 di hampir semua bidang. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh *self esteem, organizational citizenship behavior islamic perspective* (OCBIP), modal sosial, dan spritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, serta memberikan wawasan strategis terhadap persaingan bisnis era digital melalui perkembangan karyawan.

Peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh *self esteem, Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP), dan modal sosial terhadap kinerja karyawan, dimana spritualitas di tempat kerja sebagai variabel yang bisa memperlemah atau memperkuat kinerja karyawan, yang dilakukan pada karyawan PT Karya Toha Putra. Maka penulis mengambil judul penelitian sebagai berikut, "Pengaruh *Self Esteem, Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP), dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan Spritualitas di Tempat Kerja sebagai Variabel Moderating".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diadakan dengan menggunakan metode kuantitatif. Dimana metode kuantitatif ini diawali dengan perolehan hasil data primer yang dibuat dari lembar kuesioner lalu disebarkan kepada responden kemudian dilakukan analisis untuk mengetahui adanya hasil korelasi diantara variabel yang diteliti (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini berlokasi di PT Karya Toha Putra Semarang, dengan alamat lengkap di Jalan Raya Mangkang KM. 16, Mangunharjo, Tugu Semarang. Penelitian ini fokus pada 136 karyawan produksi. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* berjenis sampling jenuh, yaitu teknik mengambil keseluruhan populasi berdasarkan karakteristik atau sifat tertentu sebagai subjek penelitian (Sugiyono, 2019).

Kerangka penelitian yang dapat disusun oleh peneliti yaitu terkait pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel moderating.

Dalam penelitian ini *grand teory* yang digunakan adalah teori atribusi. Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Fritz Heider sebagai upaya untuk menjelaskan perilaku

individu, khususnya dalam konteks interaksi sosial. Heider (1946) menjelaskan bahwa atribusi merupakan sebuah konsep dalam psikologi sosial yang menjelaskan bagaimana individu memahami dan menginterpretasikan penyebab di balik perilaku mereka sendiri dan orang lain.

Dalam teori atribusi terdapat prinsip kovariansi. prinsip kovariansi menggarisbawahi kecenderungan individu untuk menghubungkan suatu efek dengan penyebab yang paling mungkin dan menonjol. Ketika seseorang memiliki kesempatan untuk mengamati suatu perilaku dalam berbagai situasi, mereka akan mencari konsistensi antara perilaku tersebut dengan faktor-faktor penyebab yang ada. Prinsip ini mengasumsikan bahwa individu secara rasional berusaha untuk memahami dunia sosial dengan mengidentifikasi hubungan sebab-akibat yang paling masuk akal (Nur Hasanah et al., 2024).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, yang dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *job performance* atau *actual performance*, merupakan kinerja karyawan merujuk pada hasil konkret yang dicapai individu telah ditetapkan. Sedangkan menurut Rivaldo (2022) Kinerja karyawan merupakan manifestasi dari keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas yang telah ditetapkan, yang menghasilkan output berupa produk atau layanan.

Kinerja karyawan dapat diukur dari berbagai aspek, baik yang dapat diukur secara numerik maupun yang bersifat kualitatif, untuk mengetahui sejauh mana karyawan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengukuran kinerja ini berfungsi sebagai metrik kuantitatif yang dapat digunakan untuk memancarkan tingkat kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, sekaligus menjadi tolok ukur perkembangan kinerja secara berkelanjutan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Sinambela, 2021).

Self Esteem

Self esteem atau harga diri adalah suatu sikap pikiran, perasaan, dan evaluasi afektif yang dilakukan karyawan terhadap dirinya sendiri, yang didasarkan pada penerimaan diri dan kesadaran akan kemampuan yang dimiliki. (Desmita, 2006).

Harga diri merupakan evaluasi yang dilakukan individu terhadap dirinya sendiri, yang mencerminkan tingkat penerimaan diri, kepercayaan diri, dan persepsi diri sebagai karyawan yang berharga dan kompeten. Singkatnya, harga diri adalah penilaian seseorang karyawan terhadap dirinya sendiri yang pada akhirnya akan mempengaruhi bagaimana kinerja seorang (Albert, 2021).

Organization Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP)

Robbins (2012) mendefinisikan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai perilaku paten yang dilakukan di tempat kerja yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial. dimana perilaku ini sebagai sikap sukarela dan tidak termasuk dalam lingkup kewajiban formal seorang karyawan, memiliki fungsi krusial dalam mendukung efektivitas organisasi. Garwa & Faiza (2022) merujuk OCB sebagai inisiatif tambahan di luar tugas pokok seorang karyawan, tidak ada upah, dan bentuk penghargaan, dimana tindakan ini seperti menolong rekan kerja dan membantu pekerjaan pimpinan walaupun diluar deskripsi pekerjaan.

Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) mengacu pada berbagai tindakan konkret yang dilakukan karyawan sebagai wujud pengamalan nilai-nilai Islam di lingkungan kerja, dengan tujuan utama untuk memperoleh keridhaan Allah SWT. yang sesuai dengan syariah Islam (Kamil et al., 2014).

Modal Sosial

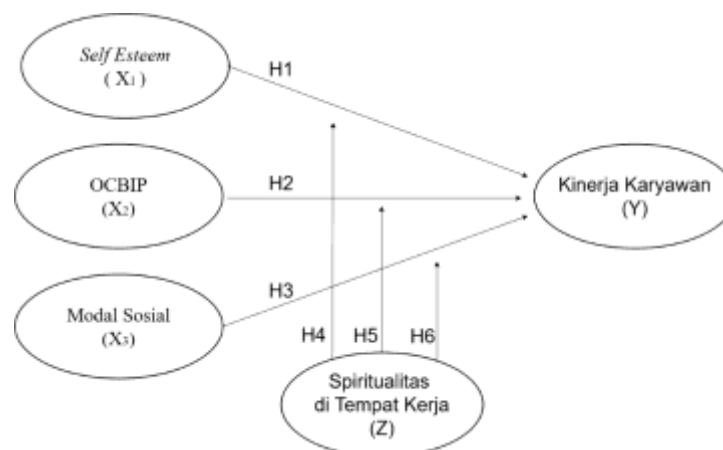
Menurut Fukuyama (1995), modal sosial adalah suatu sistem nilai dan norma kolektif yang memfasilitasi kerja sama antar anggota suatu kelompok. Karyawan yang selalu melakukan tegur sapa, menjaga hubungan baik, melibatkan diri pada setiap kegiatan, selalu menjaga kebersamaan, mempunyai pemahaman yang sama tentang visi perusahaan, teman membantu jika ada kesulitan, dan percaya dengan kemampuan rekan kerja. Hal ini akan memberikan semangat dan dorongan karyawan untuk aktif bekerja sehingga kinerjanya dapat dicapai dengan baik (Widodo, 2024).

Spiritualitas di Tempat Kerja

Konsep spiritualitas sering kali dikaitkan dengan kumpulan nilai-nilai keagamaan yang memberikan landasan bagi pemahaman individu tentang eksistensi dan makna kehidupan. Spiritualitas di tempat kerja menyediakan landasan nilai yang memungkinkan karyawan untuk mengalami pertumbuhan pribadi melalui aktivitas pekerjaan. Ajaran agama merupakan sumber utama spiritualitas yang mengarah pada kesadaran akan Tuhan. Kesadaran Spiritualitas berperan sebagai potensi dasar yang dimiliki karyawan yang dapat memberikan warna dan makna pada setiap aktivitas kehidupan (Aprida et al., 2022).

Sedangkan mengacu pada Duchon & Plowman (2005) spiritualitas di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai suatu persepsi individu di mana pekerjaan menjadi wahana untuk memelihara kehidupan batin, memberikan makna, dan membangun rasa di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja dianggap sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan metode MRA (*moderated Regression Analysis*). Dimana terdapat variabel pemoderasi yakni variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian MRA mengacu pada kerangka penelitian. Adapun kerangka penelitian pada penelitian sebagaimana Gambar 3.1.



Gambar 3.1 Kerangka Penelitian.

Bersumber pada kerangka penelitian, maka hipotesis yang bisa diajukan adalah sebagai berikut:

1. *Self esteem* secara positif signifikan memengaruhi kinerja karyawan.
2. *Organizational citizenship behavior Islamic perspective* secara positif signifikan memengaruhi kinerja karyawan.
3. Modal sosial secara positif signifikan memengaruhi kinerja karyawan.
4. Spritualitas di tempat kerja memoderasi pengaruh *Self esteem* terhadap kinerja karyawan.

5. Spritualitas di tempat kerja memoderasi pengaruh *organizational citizenship behavior Islamic perspective* terhadap kinerja karyawan.
6. Spritualitas di tempat kerja memoderasi pengaruh modal sosial terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas yang dilakukan harus melalui uji signifikansi yang dilanjutkan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel. Dasar pengambilan keputusan kevalidan data yaitu apabila nilai *r* hitung > *r* tabel dengan taraf signifikansi alfa 5% (Bawono, 2006).

Tabel 4.1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R tabel	R hitung	Keterangan
<i>Self Esteem</i>	SE1	0,361	0,733	<i>Valid</i>
	SE2		0,804	
	SE3		0,890	
	SE4		0,909	
<i>Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP)</i>	OCBIP1	0,361	0,810	<i>Valid</i>
	OCBIP2		0,866	
	OCBIP3		0,844	
	OCBIP4		0,866	
Modal Sosial	MS1	0,361	0,721	<i>Valid</i>
	MS2		0,784	
	MS3		0,692	
	MS4		0,794	
	MS5		0,535	
	MS6		0,584	
Kinerja Karyawan	KK1	0,361	0,713	<i>Valid</i>
	KK2		0,667	
	KK3		0,615	
	KK4		0,569	
	KK5		0,734	
Spritualitas di Tempat Kerja	STK1	0,361	0,760	<i>Valid</i>
	STK2		0,846	
	STK3		0,814	

Sumber: Data primer diolah 2025.

Dari uji validitas dalam bentuk tabel di atas dapat terlihat *r* tabel yang digunakan sebesar 0,361 dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% yang dihasilkan melalui perhitungan *degree freedom* yakni $df = N - 2 = 30 - 2 = 28$. Maka dapat dibuktikan semua indikator dari masing-masing variabel penelitian mengindikasikan nilai dari *r* hitung lebih besar nilainya dari *r* tabel. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pertanyaan sejumlah 22 item dalam kuisioner dinyatakan valid.

Selanjutnya uji reliabilitas data dimana variabel penelitian dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6 (Bawono, 2006).

Tabel 4.2 Uji Realibitas

Pada tabel 4.2 terkait pengujian reliabilitas, terlihat bahwa seluruh *cronbatch's*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien	Keterangan
<i>Self Esteem</i>	0,837		Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective</i>	0,867		Reliabel
Modal Sosial	0,737	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,671		Reliabel
Spritualitas di Tempat Kerja	0,731		Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2025.

alpha bernilai lebih besar dibandingkan 0,6. Sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel telah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah nilai residual yang dihasilkan memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil ujinormalitas pada riset ini menggunakan metode kolmogorov-smirnov yang hasilnya terdapat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>		
N	136	
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	306.525.951
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.071
	<i>Positive</i>	.036
	<i>Negative</i>	-.071
<i>Test Statistic</i>	.071	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>	.094	

Sumber: Data primer diolah 2025.

Memiliki pengujian normalitas pada tabel 4.9 diketahui signifikansi (*Asymp.Sig. (2-tailed)*) yaitu 0.094 atau diatas 0.05. Dengan demikian nilai residual dapat disimpulkan berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas, yaitu apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 (Aditiya, 2023). Hasil uji heterokedastisitas ditampilkan pada Tabel 4.4.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Heter

Variabel	T	Sig.
<i>Self Esteem</i>	.063	.950
<i>Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective</i>	.337	.737
Modal Sosial	-1.317	.190
Spritualitas di Tempat Kerja	-.134	.893

Sumber: Data primer diolah 2025.

Berdasarkan hasil output di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *self esteem* sebesar 0.950, OCBIP sebesar 0.737, modal sosial sebesar 0.190, dan spritualitas di tempat kerja sebesar 0.893. Nilai tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga kesimpulannya adalah tidak terjadi masalah heretokedastisitas pada model regresi.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui korelasi antar variabel *independent* dalam model. Dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1 (Aditiya, 2023).

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Self Esteem</i>	.784	1.275
<i>Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective</i>	.791	1.265
Modal Sosial	.928	1.078
Spiritualitas di Tempat Kerja	.924	1.082

Sumber: Data primer diolah 2025.

Pada Tabel 4.5 terkait hasil uji multikolinearitas, menunjukkan semua variabel nilai *tolerance* nya lebih dari 0,1 dan nilai VIF nya dibawah 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan tidak terdapat indikasi multikolinearitas.

Uji Statistik

Uji R² (koefisien determinasi) bertujuan untuk menunjukkan ada atau tidaknya hubungan yang sempurna antar dua variabel, apakah perubahan variabel independen akan diikuti oleh perubahan variabel dependen juga dengan proporsi yang seimbang.

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.444	.426	2.086

Sumber: Data primer diolah 2025.

Hasil analisis menunjukkan nilai adjdsed R square 0,426 atau 42,6%. Artinya, *self esteem*, OCBIP, dan modal sosial dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan sebesar 42,6% sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji F (uji secara Stimultan) bertujuan untuk mengindikasi besarnya variabel *independent* dalam mempengaruhi variabel dependen. Apabila probabilitas kurang dari 0,05 dapat dinyatakan signifikan dan mampu mempengaruhi variabel dependen (Ghazali, 2018).

Tabel 4. 7 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	50.078	3	16.693	14.166	.000 ^b
Residual	155.550	132	1.178		
Total	205.628	135			

Sumber: Data primer diolah 2025.

Hasil uji F diatas menunjukkan nilai signifikansi nya kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Sehingga, *self esteem*, OCBIP, dan modal sosial secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji T memperlihatkan pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai signifikansi < 0,05 menandakan terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ghazali, 2018).

Tabel 4.8 Hasil Uji T

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Std. Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.317	1.078		22.563	.000
1 <i>Self Esteem</i>	.082	.041	.171	2.006	.047
OCBIP	.129	.043	.258	3.034	.023
Modal Sosial	.184	.031	.248	3.904	.002

Sumber: Data primer diolah 2025.

Mengacu tabel 4.14, maka dapat ditarik kesimpulan hasil uji T sebagai berikut: $Y = 24.317 + 0.082X_1 + 0.129X_2 + 0.184X_3$ Dari persamaan tersebut *self esteem* memiliki nilai koefisien sebesar 0.082. Nilai tersebut menunjukkan arah positif pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel *self esteem*, OCBIP, modal sosial dan spritualitas di tempat kerja bernilai tetap, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.082. Selain itu, *self esteem* memiliki nilai signifikansi sebesar $0.047 < 0.05$. Sehingga *self esteem* secara signifikan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, yaitu jika *self esteem* meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Selanjutnya, diperoleh nilai koefisien OCBIP sebesar 0.129. Nilai tersebut menunjukkan kearah positif pengaruh OCBIP terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika nilai variabel *self esteem*, modal sosial, dan spritualitas di tempat kerja konsisten, akan menjadikan kinerja karyawan meningkat sebesar 0.129. Selain itu, variabel OCBIP juga memiliki signifikansi $0.023 < 0,05$. Sehingga OCBIP secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya apabila OCBIP meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Berikutnya diperoleh nilai koefisien modal sosial sebesar 0.184, nilai tersebut menunjukkan kearah positif antara modal sosial terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila *self esteem*, OCBIP, dan spritualitas di tempat kerja bernilai tetap, akan menjadikan kinerja karyawan meningkat sebesar 0.184. Selain itu variabel modal sosial juga mempunyai nilai signifikansi sebesar $0.002 < 0,05$. Sehingga variabel modal sosial secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu apabila modal sosial meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Model analisis regresi yang dihasilkan dari analisis regresi berganda, dimana metode untuk menganalisis apakah hipotesis itu diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini menggunakan variabel pemoderasi yakni variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan dua tipe model analisis regresi. Tipe yang pertama yakni untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen tanpa memasukan variabel moderasi. kemudian untuk bentuk kedua menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dengan memasukan variabel moderasi. (Ghazali, 2018).

Tabel 4.9 Hasil Uji MRA

Model	<i>Utd. Coefficients</i>		<i>Std. Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Constant)</i>	26.035	2.112		2.324	.001
<i>Self Esteem</i>	.268	.119	1.082	.256	.026
Spritualitas di Tempat Kerja	.466	.180	1.548	.586	.011
<i>Self Esteem</i> *Spritualitas di Tempat Kerja	.022	.010	1.717	.163	.032

Sumber: Data primer diolah 2025.

Berdasarkan pengujian di atas, menunjukkan variabel interaksi *antara self esteem* dengan spritualitas di tempat kerja memiliki signifikansi sebesar $0.032 < 0.05$, maka kesimpulannya variabel spritualitas di tempat kerja mampu memoderasi pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.10 Hasil Uji MRA

Model	<i>Und. Coefficients</i>		<i>Std. Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.027	2.190		10.057	<.001
OCBIP	-.042	.133	-.164	-.318	.751
Spritualitas di Tempat Kerja	-.258	.185	-.859	-1.397	.165
OCBIP*Spritualitas di Tempat Kerja	.011	.011	.770	.955	.341

Sumber: Data primer diolah 2025.

Menilik pada tabel 4.10, interaksi OCBIP terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi $0.341 > 0,05$. Artinya, adanya variabel spritualitas di tempat kerja tidak dapat memoderasi pengaruh variabel OCBIP terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.11 Hasil Uji MRA

Model	<i>Utd. Coefficients</i>		<i>Std. Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.819	1.135		21.869	.000
Modal Sosial	-.167	.047	.787	3.557	.000
Spritualitas di Tempat Kerja	.001	.992	.083	2.010	.032
Modal Sosial*Spritualitas di tempat Kerja	-.001	.849	.082	2.190	.004

Sementara itu, interaksi modal sosial dengan kinerja karyawan memiliki signifikansi $0.004 < 0.05$, yang mempunyai arti bahwa spritualitas di tempat kerja mampu memoderasi pengaruh variabel modal sosial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
H1	Pengaruh <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
H2	Pengaruh <i>citizenship behavior islamic perspective</i> (OCBIP) terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
H3	Pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
H4	Spiritualitas di Tempat Kerja Memoderasi Pengaruh <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
H5	Spiritualitas di Tempat Kerja Memoderasi Pengaruh <i>citizenship behavior islamic perspective</i> (OCBIP) terhadap Kinerja Karyawan	Ditolak
H6	Pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan	Diterima

Pengaruh Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji T yang terdapat pada tabel 4.8 menunjukkan hasil t hitung sebesar 2.006 dengan signifikansi $0.047 < 0.05$, yang artinya self esteem berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Destari (2023) dan Muslih (2023) yang menyatakan variabel *self esteem* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *self esteem* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, yang artinya, jika self esteem karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Hal ini relevan dengan teori yang peneliti pakai yaitu teori atribusi, dimana dalam konteks teori atribusi, karyawan dengan *self esteem* tinggi cenderung mengatribusi keberhasilan pada faktor internal, seperti usaha dan kemampuan, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik yang pada akhirnya kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pengaruh OCBIP terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji T yang telah dilaksanakan seperti yang terlihat di tabel 4.8 menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.034 dengan tingkat signifikansi $0.023 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan OCBIP secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, selaras dengan penelitian Purnomo (2023) dan (Banin, 2022). Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) pada riset ini dinyatakan diterima, yang artinya apabila OCBIP karyawan PT Karya Toha Putra meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penerapan OCBIP oleh manajemen PT Karya Toha Putra untuk mendorong karyawan menerapkan nilai-nilai Islam dalam pekerjaan sehari-hari seperti mengawali pekerjaan dengan doa bersama, shalat berjamaah di tempat kerja, membaca al-quran dan kajian Islami rutin setiap pagi, serta gerakan Infak dan Sedekah. hal seperti ini memberikan kontribusi lebih dari sekadar tugas pekerjaan mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja berbasis nilai Islam, karyawan menjadi lebih produktif, loyal, dan bersedia membantu perusahaan mencapai tujuan bersama, sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hal ini relevan dengan pernyataan teori yang digunakan peneliti yaitu teori atribusi, dimana dalam teori atribusi, karyawan cenderung menghubungkan perilaku mereka pada faktor internal (disposisi diri) atau faktor eksternal (lingkungan kerja). Pada PT Karya Toha Putra dapat dijelaskan sebagai dimana OCBIP sebagai hasil dari interaksi antara faktor internal (nilai-nilai Islami dalam diri karyawan) dan faktor eksternal (lingkungan kerja Islami yang diciptakan manajemen). Ketika kedua faktor ini bersinergi, karyawan akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara sukarela, yang berdampak positif pada kinerja perusahaan, seperti peningkatan efisiensi, inovasi, dan reputasi organisasi.

Pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji hipotesis yang telah dilaksanakan, mendapatkan hasil bahwa modal sosial secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan hasil t hitung 3.904, dan tingkat signifikansi $0.002 < 0.05$. Berkorelasi dengan riset tentang modal sosial dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang diteliti oleh Susilowati (2024) dan Amalia (2022) memperoleh hasil bahwa secara positif signifikan modal sosial dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) ini diterima, artinya jika modal sosial meningkat, maka kinerja karyawan PT Karya Toha Putra meningkat juga.

Relevan dengan pernyataan teori yang digunakan oleh peneliti, yaitu teori atribusi dimana Ketika karyawan mengatribusikan perilaku positif mereka pada faktor eksternal misalnya, norma kerja Islami yang diterapkan perusahaan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memelihara modal sosial tersebut. Selain itu apabila perilaku mereka diatribusikan pada faktor internal (keyakinan spiritual dan tanggung jawab moral), mereka akan lebih konsisten dalam menunjukkan perilaku positif. Di perusahaan seperti PT Karya Toha Putra, modal sosial yang kuat berbasis nilai Islami memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas, kolaborasi, dan efisiensi kerja.

Spiritualitas di Tempat Kerja Memoderasi Pengaruh Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji MRA pada penelitian ini, menunjukkan hasil interaksi antara *self esteem* dengan spiritualitas di tempat kerja memiliki t hitung 0.1633 dengan signifikansi $0.032 < 0.05$, maka berkesimpulan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja mampu memoderasi pengaruh variabel *self esteem* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ketika spiritualitas di tempat kerja dijadikan sebagai variabel moderasi pada penelitian ini, mampu memperkuat hubungan antara *self esteem* terhadap kinerja karyawan PT Karya Toha Putra, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima.

Riset ini sejalan dengan Umniyyati & Martono (2017) yang menyatakan penelitian terkait efek moderasi dari spiritualitas di tempat kerja terhadap pengaruh *self esteem* ke kinerja

karyawan yang menyimpulkan bahwa spritualiktas di tempat kerja mampu berperan dalam memoderasi antara *self esteem* dengan produktivitas kinerja karyawan.

Hal ini berarti bahwa spritualitas sebagai variabel moderasi mampu memperkuat pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan pada PT karya toha putra. Dari hasil analisis yang telah didapat, *self esteem* menerapkan dengan cara memberikan makna yang lebih dalam pada pekerjaan, mengurangi tekanan psikologis, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Di perusahaan seperti PT Karya Toha Putra, penerapan spritualitas Islami, seperti shalat berjamaah yang mampu mengajarkan kebersamaan dan menanamkan ketenangan jiwa, dzikir pagi dan kajian Al-Qur'an yang mampu membantu karyawan memulai hari dengan pikiran yang jernih dan motivasi positif serta Memberikan ketenangan batin sebelum memulai pekerjaan, sehingga karyawan merasa lebih fokus. Hal ini mampu memperkuat dampak positif *self-esteem* terhadap kinerja, sehingga menciptakan karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki ketenangan batin dan motivasi tinggi untuk bekerja.

Spiritualitas di Tempat Kerja Memoderasi Pengaruh OCBIP terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian MRA yang telah dilakukan menunjukkan hasil nilai t hitung 0,955 dengan signifikansi $0.341 > 0,05$. Artinya, adanya variabel spritualitas di tempat kerja tidak dapat memoderasi pengaruh variabel *self esteem* terhadap kinerja karyawan, hipotesis kelima (H5) ditolak.

Hal ini sejalan dengan penelitian Salsabila (2022) yang menyatakan tidak adanya pengeruh efek moderasi dari spritualitas ditempat kerja dari OCBIP terhadap Kinerja karyawan. Tetapi tidak sejalan dengan penelitian Fares & bin Noordin (2016) dan Sani & Maharani Ekowati (2020) yang menyatakan adanya pengaruh spritualitas di tempat kerja sebagai moderasi antara OCBIP terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti bahwa spritulitas di tempat kerja sebagai variabel moderasi tidak mampu memperkuat pengaruh OCBIP terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Toha Putra. Dalam praktik OCBIP, karyawan sudah termotivasi untuk bekerja dengan nilai-nilai makna, tujuan, dan koneksi tanpa memerlukan moderasi tambahan dari spritualitas di tempat kerja. Misalnya Karyawan membantu rekan kerja karena merasa itu adalah tanggung jawab moral, bukan hanya karena lingkungan spiritual. Mereka aktif terlibat dalam kegiatan organisasi seperti serikat buruh sebagai bagian dari tanggung jawab kepada perusahaan dan masyarakat. Sehingga spritualitas di tempat kerja memperkuat dasar OCBIP, tetapi tidak secara signifikan memoderasi hubungan antara OCBIP dan kinerja karyawan karena nilai-nilai spritualitas sudah terdapat dalam OCBIP itu sendiri. Dengan kata lain, spritualitas di tempat kerja sudah tercermin dalam OCBIP tersebut, sehingga tidak ada penambahan efek spritualitas di tempat kerja yang memoderasi pengaruh OCBIP terhadap kinerja karyawan.

Spiritualitas di Tempat Kerja Memoderasi Pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, nilai t hitung sebesar 2.190 dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Artinya spritualitas di tempat kerja mampu memoderasi pengaruh modal sosial terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa spritualitas di tempat kerja mampu memoderasi pengaruh variabel modal sosial terhadap kinerja karyawan PT Karya Toha Putra, sehingga hipotesis keenam (H6) diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sholihin (2016) menunjukkan penelitian bahwa OCBIP mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang diperkuat oleh spritualitas di tempat kerja. dimana spritualitas di tempat kerja ini mengacu pada kondisi dimana karyawan memandang dirinya sebagai makhluk spiritual yang

membutuhkan pengawasan psikologis dalam bekerja, memiliki tujuan dan makna dalam pekerjaannya serta memiliki rasa keterhubungan antara satu sama lain.

Spiritualitas di tempat kerja berperan dalam memperkuat atau memoderasi pengaruh modal sosial ini terhadap kinerja. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka adalah bagian dari semangat ibadah atau memiliki makna yang lebih besar, mereka akan lebih terbuka untuk saling membantu dan memperkuat hubungan interpersonal. Ini memperkuat modal sosial dalam organisasi. Di PT Karya Toha Putra, kegiatan spiritual seperti shalat berjamaah dan dzikir bersama meningkatkan rasa kebersamaan dan saling mendukung antar karyawan. Hal ini mempererat jaringan sosial di tempat kerja dan meningkatkan kepercayaan antar individu. Seperti halnya juga karyawan PT Karya Toha Putra yang terlibat dalam kajian kitab atau istighosah bersama lebih mudah beradaptasi dengan rekan kerja dari berbagai latar belakang, mengurangi gesekan dalam tim, dan meningkatkan koordinasi dalam pekerjaan. Hal serupa di PT Karya Toha Putra terdapat mentoring antar karyawan dimana karyawan yang lebih senior membantu dan mengajarkan yang lebih junior dalam aspek pekerjaan dan pengembangan pribadi, sehingga membantu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan saling mendukung.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa *self esteem*, *organizational citizenship behavior islamic perspective* (OCBIP), dan modal sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Spiritualitas di tempat kerja dapat memoderasi (memperkuat) pengaruh *self esteem*, dan modal sosial terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak dapat memoderasi (memperlemah) pengaruh *organizational citizenship behavior islamic perspective* (OCBIP) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai kinerja karyawan. Selain itu, dengan adanya keterbatasan yang dimiliki peneliti, diharapkan terdapat suatu pembaharuan penelitian sebagai perkembangan ilmu di bidang sumber daya insani.

REFERENSI

- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Albert. (2021). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Neotekno Nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3).
- Amalia. (2022). Pengaruh Human Capital, Social Capital Dan Organisasional Capital Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bri Cabang Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 564–574.
- Aprida, D. W. I., Hasibuan, S., Ma, N., Nasution, A., & Addary, A. (2022). Universitas islam negeri syekh ali hasan ahmad addary.
- Banin, Q. Al. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, disiplin, motivasi dan. 139–153.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN salatiga press.
- Desmita. (2006). *Psikologi perkembangan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Destari, A. N. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT . Surya Multindo Industri.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833.
- Fares, D., & bin Noordin, K. (2016). Islamic spirituality, organizational commitment and

- organizational citizenship behavior: a proposed conceptual framework. *Middle East Journal of Business*, 55(3035), 1–10.
- Firmansyah, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Fungsi Dan Peran SDM Perusahaan, Kompetensi Strategis Di Industri 4.0* Deri Firmansyah Penerbit Cv. Eureka Media Aksara.
- Fukuyama, F. (1995). Social capital and the global economy. *Foreign Aff.*, 74, 89.
- Garwa, F. M. M., & Faiza, D. A. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24–39.
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heider, F. (1946). Attitudes and cognitive organization. *The Journal of Psychology*, 21(1), 107–112.
- Ilmi, I., & Nukhbatillah, I. A. (2023). Manajemen Pengembangan Diri Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Stitnu Al-Farabi Pangandara. *Pastabiq : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 66–77. <https://doi.org/10.56223/pastabiq.v2i2.170>
- Islamiyah, A. N. (2023). Peran Pengalaman Kerja Memoderasi Pengaruh Budaya Kerja , Locus Of Control , Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . Karya Toha Putra Semarang).
- Kamil, N. M., Sulaiman, M., Osman-Gani, A. M., & Ahmad, K. (2014). Investigating the dimensionality of organisational citizenship behaviour from Islamic perspective (OCBIP): Empirical analysis of business organisations in southeast Asia. *Asian Academy of Management Journal*, 19(1), 17–46.
- Khusnah, H. (2020). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), 17–23. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i1.2825>
- Muslih, M. (2023). Pengaruh Adversity Quotient, Self Esteem, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective (OCBIP) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Primayudha Mandirijaya). Iain Salatiga.
- Nur Hasanah, S. A., Agustina, D., Ningsih, O., Nopriyanti, I., & Bulian, M. (2024). Teori Tentang Persepsi dan Teori Atribusi Kelley. *CiDEA Journal*, 3(1), 44–54. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v3i1.1810>
- Panggabean, A. N. (2020). Pengaruh digitalisasi terhadap. *E-Business Strategy and Implementation Abstrak*, 3.
- Purnomo. (2023). *Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia di Kota Bandar Lampung*.
- Rivaldo, Y. (2022). *Peningkatan Kinerja Karyawan*. Eureka Media Aksara, 1–90.
- Robbins, P. (2012). Stephen dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*.
- Salsabila, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective (OCBIP) terhadap Kinerja Karyawan dengan Spiritualitas di Tempat Kerja sebagai Variabel Moderating
- Sani, A., & Maharani Ekowati, V. (2020). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*, 11(6), 1777–1799. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>
- Sholihin, K. (2016). Social Capital & Spriritual Value Implikasinya Terhadap Peningkatan Komitmen Karyawan Perbankan Syari’Ah. 50–57.
- Sinambela, L. P. (2021). *Kinerja Pegawai*. Eureka Media Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

- Susilowati, A. D., Subroto, S., & Prasetyono, A. (2024). Locus of Control , Self-Efficacy , dan Modal Sosial : Faktor Penentu Kinerja Penyuluh KB Pemalang Tahun 2022. 2, 13–21.
- Umniyyati, R., & Martono, S. (2017). Management Analysis Journal Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Harga Diri Pada Kinerja Perawat. Management Analysis Journal, 6(2). <http://maj.unnes.ac.id>
- Widodo, H. T. (2024). Peran dan Manfaat Modal Sosial dalam Peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan Sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Sentra Kerajinan Tas dan Koper Tanggulangin Sidoarjo. JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan), 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.911>