

# Pengembangan Model Kinerja Karyawan berdasarkan Karir, Spiritual Capital, dan Disiplin (*Development of Employee Performance Model based on Career, Spiritual Capital, and Discipline*)

Imam Prasodjo<sup>1\*</sup>, Ade Manggala Hardianto<sup>2</sup>, Faujiah Faujiah<sup>3</sup>

Universitas Al-Khairiyah, Banten<sup>1\*</sup>, Univeritas Bina bangsa, Banten<sup>2,3</sup>

[iprasodjo@gmail.com](mailto:iprasodjo@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [ademanggalahardianto78@gmail.com](mailto:ademanggalahardianto78@gmail.com)<sup>2</sup>, [faujiah1977@gmail.com](mailto:faujiah1977@gmail.com)<sup>3</sup>



## Riwayat Artikel

Diterima pada 25 Mei 2023

Revisi 1 pada 30 Mei 2023

Revisi 2 pada 17 Juli 2023

Disetujui pada 16 Agustus 2023

## Abstract

**Purpose:** The purpose of this research is to develop a model of employee performance involving career, organizational spirituality, and discipline.

**Method:** The research method is a survey method by distributing questionnaires to 150 employees and using the SEM (structural equation modeling) analysis tool. researchers distributed questionnaires via gGoogleform, and classify, and analyze the model.

**Result:** The findings of the outer model research show that all indicators are valid, and the hypothesis test is accepted as significant. Career variables and organizational spirituality have a direct effect on discipline, namely 0.260 and 0.689. While career and organizational spiritual variables have a direct effect on employee performance of 0.233 and 0.435. Career and spiritual mediation and employee discipline have a direct effect of 0.187, 0.230, and 0.334.

**Limitation:** Research limitations. Researchers limit the survey area to only the city of Cilegon, so it is necessary to invade the research object in order to produce a more established model.

**Novelty:** The novelty of the research is involving organizational spirituality as another perception to increase sales.

**Keywords:** Career, spiritual organization, discipline, employee performance

**How to cite:** Prasodjo, I., Hardianto, A. M., Faujiah, F. (2023). Pengembangan Model Kinerja Karyawan berdasarkan Karir, Spiritual Capital, dan Disiplin. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 5(1), 27-38.

## 1. Pendahuluan

Komitmen kerja merupakan factor yang berpengaruh secara langsung atau tidak langsung. Pengaruh komitmen terhadap kinerja umumnya disertai motivasi dan Upaya untuk kemajuan organisasi (Haryono et al., 2017). Namun, komitmen tidak sepenuhnya berlaku pada semua bidang karena ketidakpuasan atas hak-hak karyawan seperti hasil penelitian (Jumani et al., 2023) yang menyebutkan bahwa motivasi menjadi kendala terhadap kinerja karyawan. Padahal, keterlibatan karyawan sangat memberi dampak pada perusahaan, dan asset perusahaan, maka perusahaan memiliki kewajiban untuk meningkatnya kualitas karyawan sebagai keunggulan dan kinerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi karena tekanan psikologi (Dion et al., 2022). Peningkatan kinerja dapat diciptakan melalui dukungan lingkungan kerja yang kondusif seperti perasaan (emosi) untuk dihargai, tidak merasa dikucilkan sehingga perlu stabilitas psikologi (spiritual) yang melandasi hubungan kerja, dan kondusifitas kerja. Hal ini senada dengan hasil penelitian (Safitri et al., 2021) bahwa ada pengaruh team work, disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan pendapat dari (Putri, 2023) yaitu upaya (cara) meningkatkan kinerja karyawan dengan memahami karyawan, dan mencegah niat karyawan pindah ke tempat lain. Oleh karena itu, riset ini menawarkan sebuah pandangan lain mengenai model kinerja karyawan yaitu kumpulan hasil yang dicapai dan berhubungan dengan tindakan menyelesaikan dan melaksanakan tugas yang diinginkan. Satuan ukuran ketercapaian kinerja karyawan adalah SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Timebound). Swann et al., (2022)

menyebutkan kepraktisan heuristik SMART diakui secara luas, namun landasan ilmiahnya dalam promosi aktivitas fisik kurang dipahami dengan baik. Oleh karena itu penting, dan tepat waktu, untuk memeriksa kembali landasan ilmiah yang mendasari heuristik SMART terutama mengingat seberapa luas heuristik SMART digunakan dalam promosi aktivitas fisik dan seberapa menonjol hal itu memengaruhi praktik penetapan tujuan di bidang ini.

Heuristic SMART berfokus pada Upaya untuk mencapai target yang lebih spesifik dan membutuhkan kemahiran tertentu dan perlu melibatkan factor lain. Salah satu manfaat heuristic smart adalah mengantarkan model kinerja karyawan melalui standar kemahiran tertentu. Sikap kritik pada kinerja karyawan telah diuji (Yu, 2022) bahwa variasi kinerja karyawan disebabkan oleh pengukuran kinerja perusahaan yang berbeda, desain penelitian, praktik pengambilan sampel dan pendekatan dalam menangani masalah endogenitas. Khususnya mempertimbangkan factor tata kelola perusahaan seperti kebijaksanaan manajerial. Kinerja karyawan dalam penelitian ini dikembangkan dari kapasitas perusahaan untuk mencapai manajemen kinerja yang efektif dengan dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan. Kinerja karyawan penjualan (*sales performance*) merupakan kinerja karyawan yang membutuhkan kemahiran tertentu, yang memungkinkan untuk diteliti dan dianalisis sehingga menggambarkan pengembangan model kinerja karyawan. Kemahiran kinerja penjualan dituangkan dalam kegiatan perusahaan retail Cilegon selama tahun 2018-2021. Selama tahun tersebut, capaian kinerja karyawan rata-rata diangka 56% dari total target yang ditentukan. Adapun pencapaian secara persentase minimum diangka 38% dan pencapaian maksimum hanya diangka 83%. Angka rata-rata 56% tersebut mengindikasikan adanya factor yang menghalangi kemahiran kinerja karyawan penjualan, dan membutuhkan pemikiran baru seperti desain penelitian yang mendukung dan meningkatkan kemahiran seperti karir karyawan, spiritual organisasi, dan disiplin.

Spiritualitas merupakan konsistensi taat manusia pada tuhan-Nya. Gambaran ini menghantarkan pemikiran bahwa eksplorasi spiritual dapat dimulai dari cara memahami nilai-nilai keagamaan. Randa et al., (2011) Menggambarkan kondisi spiritual membangun sikap akuntabilitas yang terinkulturisasi dengan budaya local. Inkulturisasi merupakan proses adaptasi sekelompok (organisasi) untuk melaksanakan rutinitas seperti sikap melayani, dan menjalankan eksistensi Lembaga yang menaunginya. Selain itu, spiritual dapat membentuk nilai-nilai yang dapat diimplementasikan dalam menyelesaikan pekerjaan seperti diungkapkan. Spiritual juga menghasilkan kecerdasan spiritual yang bermanfaat pada bidang pekerjaan. Hal ini disebabkan organisasi menuntut perilaku cerdas dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti kecerdasan spiritual berpengaruh langsung pada kinerja auditor (Putra & Latrini, 2016). Salah satu bentuk nya adalah kemampuan mengelola sikap berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga nampak kinerja yang lebih baik. Yuliani & Komalasari, (2019) telah meneliti kecerdasan spiritual memiliki pengaruh sedang pada komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mengarahkan pada pola peningkatan kinerja, dan factor lainnya yang mendukung pengembangan kinerja karyawan. Peneliti terdahulu Bozionelos et al., (2020) menyebutkan desain karir karyawan umumnya menggambarkan salah satu dari banyak aspek yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kebutuhan karir karyawan di setiap bidang pekerjaan menarik perhatian dari karyawan dan menjadi kesempatan bagi siapa pun untuk berkarir dan karena karir berdampak pada peningkatan pendapatan (Kalodimos & Leavitt, 2020). misalkan karir karyawan dan disiplin karyawan. Kebutuhan karir karyawan dalam pandangan (Ratnantari & Putri, 2017) merupakan Upaya perusahaan agar karyawan tidak berpindah kerja, dan berpengaruh langsung dengan kinerja karyawan (Khairi, 2013).

## **2. Literatur dan Hipotesis**

### **2.1 Kinerja karyawan**

Karyawan adalah sumber daya yang berharga bagi bisnis karena mereka memiliki keterampilan, dorongan, dan inovasi yang diperlukan bagi organisasi untuk memenuhi tujuannya (Bui et al., 2021). Perusahaan diharapkan dapat menggunakan seluruh sumber daya yang dimiliki agar tetap kompetitif di sektor komersial (Nishimura & Okamuro, 2018). Selain itu, perspektif kinerja yang berbeda menunjukkan bahwa perusahaan akan berkinerja lebih baik jika memiliki orang yang lebih baik (Bui et al., 2021). Kinerja, di sisi lain, digambarkan sebagai kumpulan hasil yang dicapai dan berhubungan dengan tindakan menyelesaikan dan melaksanakan tugas yang diinginkan Stead & Stead (2014).

Kinerja karyawan dapat dilihat sebagai faktor yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mengejar dan mencapai tujuannya di masa depan dan dalam keadaan yang dapat bertahan dari perubahan dan perkembangan dari waktu ke waktu dan berkelanjutan karena definisi kinerja yang berbeda sangat bervariasi (Kalodimos, 2017). Mitu et al., 2019 mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang memiliki keterkaitan yang kuat dan erat dengan tujuan strategis organisasi dan tujuan yang diantisipasi di masa depan berdasarkan penelitian sebelumnya yang mereka peroleh terhadap kinerja karyawan (Soetrisno & Gilang, 2018). Berbicara tentang kinerja melibatkan pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan dan diminta dari karyawan, melihat bagaimana hasil pekerjaan diperoleh, dan membahas proses apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan.

Nishimura & Okamuro, (2018) menyebutkan pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus menjadi pertimbangan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya kemampuan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Menurut studi (Hameed, Abdul, 2011) tentang konsep kinerja itu sendiri, kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang berlaku dan ditetapkan untuk suatu pekerjaan. Kinerja, di sisi lain, adalah produk akhir dari tugas tertentu yang direncanakan yang diselesaikan pada waktu dan lokasi yang ditentukan oleh karyawan dan organisasi terkait, menurut (Pusparani, 2021). Sementara itu, Shahzad (2012) menggambarkan kinerja sebagai salah satu kumpulan keseluruhan tenaga kerja yang ada pada pekerja dalam studinya (karyawan).

## **2.2 Pengembangan Karir Karyawan**

Untuk mendukung perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran masa depan yang diinginkan, karyawan yang direkrut baik internal maupun eksternal tertarik untuk berpartisipasi dalam program pengembangan bakat (Lei et al., 2021). Manajer yang baik dan cakap akan memperhatikan ambisi anggota staf mereka, berfungsi sebagai pelatih (pemandu), membantu mereka dalam mengidentifikasi potensi mereka dan area yang perlu ditingkatkan, dan memberikan umpan balik pada kinerja pekerjaan masing-masing (Saleem & Amin, 2013). Selain itu, manajer yang baik memastikan bahwa anggota staf mereka mendapatkan pelatihan, alat evaluasi diri, dan detail tentang perusahaan dan rute kariernya (Hirschi & Spark, 2021). Secara strategis dan metodis, membantu orang dalam pertumbuhan dan perkembangan mereka lebih disukai daripada perekrutan (Napitupulu et al., 2017). Topik-topik ini termasuk dalam kategori pengembangan karir, sebuah strategi formal yang digunakan oleh bisnis atau organisasi untuk menjamin bahwa karyawan dengan pelatihan dan pengalaman yang diperlukan akan dapat diakses saat dibutuhkan (Dew, 2020).

Pengembangan adalah proses perbaikan diri yang dilakukan oleh individu untuk mewujudkan tujuan karir, dan peningkatan oleh departemen orang untuk mewujudkan rencana kerja yang sejalan dengan rute atau level organisasi (Bui et al., 2021). Karir seseorang adalah keseluruhan pekerjaan, jabatan, dan jabatan yang mungkin dimilikinya dalam satu atau lebih perusahaan selama masa kerjanya (Silaban et al., 2021). Jabatan sangat penting dari sudut pandang karyawan karena setiap orang menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan preferensinya dan menginginkan posisi yang sebesar-besarnya berdasarkan kemampuannya (Bozionelos et al., 2020). Karyawan sering mengantisipasi pekerjaan yang lebih tinggi untuk datang dengan kompensasi yang lebih besar, lebih banyak tanggung jawab, dan lebih banyak keahlian. Penulis membuat asumsi bahwa pengembangan karir mungkin berdampak besar pada seberapa baik kinerja orang untuk perusahaan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya. Istilah "manajemen karir" mengacu pada upaya organisasi atau perusahaan untuk merencanakan karir para kerjanya. Manajemen karir meliputi perencanaan karir, implementasi, dan pengawasan untuk membantu karyawan yang baru memulai karir atau ditugaskan pada posisi baru (Cascio, 2014). Pengembangan karir, menurut (Dew, 2020), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk memastikan bahwa karyawan senang dengan karir mereka dan untuk mengelola sistem pengembangan karir karyawan di dalam perusahaan, pemberi kerja juga diharuskan untuk memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan serta untuk meningkatkan kesempatan pelatihan dan pengembangan. personel untuk meningkatkan tingkat kinerja mereka.

### **2.3 Pengembangan spiritual capital**

Salah satu unsur yang membentuk ekuitas suatu perusahaan adalah modal (capital), dan dalam konteks ini, modal finansial sering tersirat. Modal merupakan investasi perusahaan dalam aset jangka pendek misalkan uang tunai, surat berharga, persediaan, dan piutang (Ulyah et al., 2020). Modal spiritual berbeda dari modal lain, yang seringkali terdiri dari sumber daya berwujud, klaim (Novi Budiasni et al., 2019). Menurut Friedli (2001), modal spiritual adalah kekayaan yang meningkatkan aspek terdalam dari kehidupan kita. Makna terdalam, nilai, tujuan utama, dan motivasi terbesar kita—bersama dengan menemukan metode untuk memasukkannya ke dalam kehidupan dan pekerjaan kita—adalah sumber kekayaan. Dalam 20 tahun terakhir, gagasan tentang modal spiritual semakin marak, terutama sejak awal milenium. Institut Metanexus memulai proyek penelitian tentang modal spiritual pada tahun 2003, dan Danah Zohar dan Ian Marshall merilis sebuah buku tentang topik tersebut pada tahun 2014, menjadikan mereka sebagai pionir konsep tersebut. Sejak itu, sejumlah buku dan makalah tentang pengembangan modal spiritual dalam mata pelajaran akademik baru telah diproduksi dalam domain ekonomi, manajemen, sosiologi, dan agama.

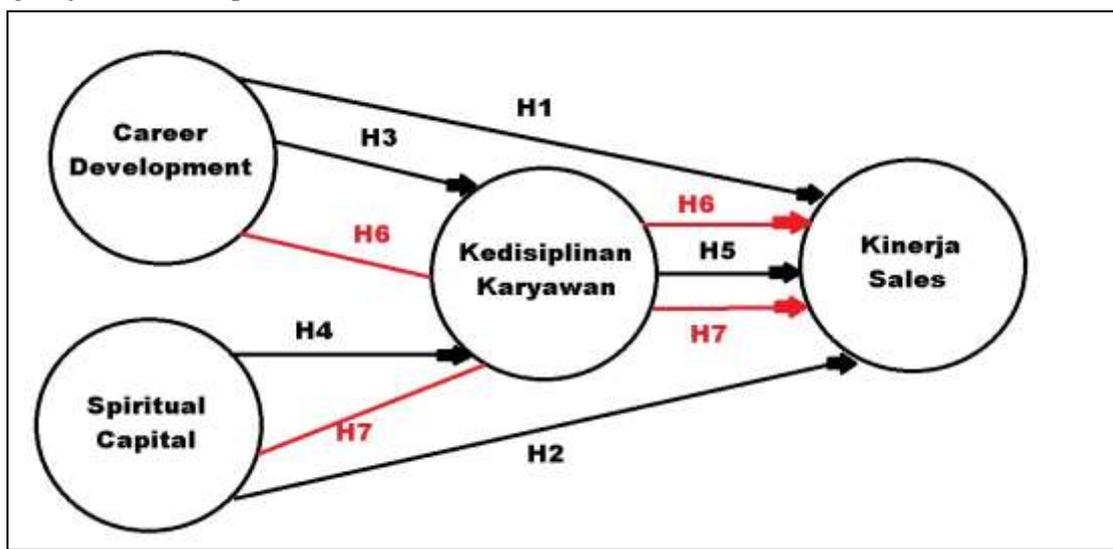
Temuan studi tentang modal spiritual antara lain, (Sutanto et al., 2010), (Salfarini, 2021), dan (Sokang et al., 2019) yang menjelaskan bahwa ada perbedaan kecil dalam menciptakan gagasan modal spiritual dan rintangan adalah tidak adanya teori. Definisi kata "spiritual" dan "modal" tidak diterima secara universal, dan literatur menekankan berbagai tingkat analisis. Gagasan modal sosial menjadi landasan bagi berkembangnya gagasan modal spiritual (Riyanto et al., 2021). Keterlibatan sosial, komponen modal sosial, dan hubungan dengan Tuhan—fondasi fundamental yang tak tergantikan—terkait erat dengan modal spiritual. Menurut (Khairi, 2013), modal sosial mengacu pada kapasitas seseorang untuk mendapatkan keuntungan sebagai akibat dari memiliki jaringan sosial atau organisasi sosial lainnya. Modal spiritual belum banyak mendapat perhatian. Dalam artikel (Stead & Stead, 2014), yang merupakan cara berpikir tentang ekonomi politik tentang ekonomi dan perkembangannya, konsep ini berfungsi sebagai gambaran bagaimana ekonomi dan agama berinteraksi. Penulis membuat asumsi bahwa modal spiritual mungkin memiliki dampak besar pada seberapa baik kinerja orang untuk perusahaan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya. Tabel berikut memberikan ringkasan dari beberapa studi terkait tentang bagaimana modal spiritual dapat memengaruhi kinerja sales. Dengan menggunakan sumber daya yang sudah ada di dalam diri atau jiwa seseorang, modal spiritual tumbuh, dan seiring waktu, itu berkembang menjadi kebijaksanaan hati nurani yang dibutuhkan seseorang untuk menang. Kebajikan dan pola pikir yang bertanggung jawab adalah hasil dari modal spiritual ini (Ahmed et al., 2019). keadaan ini senada dengan hasil temuan (Sardar et al., 2019), kinerja karyawan dan modal spiritual berkorelasi secara signifikan. Spiritualitas—keyakinan bahwa kekuatan yang sangat besar ada dan dapat diperoleh dari nilai kebaikan dan kebenaran—adalah salah satu elemen yang memotivasi karyawan dan memengaruhi harapan mereka untuk berhasil di tempat kerja.

### **2.4 Pengembangan motivasi disiplin**

Penulis berasumsi bahwa career development dapat memengaruhi secara signifikan kepada kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Tingkat kedisiplinan seorang karyawan juga mempengaruhi seberapa produktif suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Heriyanto et al., 2018). Karyawan harus memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya dalam situasi ini dengan sukses dan efisien untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang efisien (Munawaroh et al., 2020). Disiplin kerja secara signifikan dipengaruhi oleh gaji, pertumbuhan karir, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, menurut penelitian sebelumnya (Cascio, 2014). Motivasi dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Silalahi (2019) dalam risetnya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja positif mempengaruhi kinerja karyawan, dan pengembangan karir positif mempengaruhi pekerjaan. Menurut studi oleh (Hirschi & Spark, 2021), ada dampak yang cukup besar dari kemajuan karir pada disiplin karyawan untuk selalu bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi seringkali dicirikan oleh minat mereka terhadap masa depan perusahaan dan keinginan mereka untuk melampaui dan melampaui panggilan tugas dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan perusahaan.

## 2.5 Dampak Spiritual Capital

Spiritual capital dapat memengaruhi secara signifikan kepada kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Beberapa penelitian yang relevan mengenai spiritual capital yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Ahmed et al., 2016), modal spiritual adalah kekayaan yang memperdalam beberapa aspek dari keberadaan kita. Makna terdalam, nilai, tujuan utama, dan motivasi terbesar kita—bersama dengan menemukan metode untuk memasukkannya ke dalam kehidupan dan pekerjaan kita—adalah sumber kekayaan. Ide modal spiritual dikembangkan dari ide modal sosial (Salfarini, 2021). Pendapat ini mengindikasikan bahwa kontak sosial adalah komponen penting dari modal sosial dan berfungsi sebagai refleksi dari prinsip-prinsip dasar yang mendasari hubungan manusia dengan Tuhan. Penelitian (Stead & Stead, 2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja pekerja dipengaruhi secara signifikan oleh modal spiritual mereka. Moghadam dan Makvandi (2019), modal spiritual memiliki dampak yang menguntungkan pada sikap disiplin seseorang, yang pada gilirannya mendorong kualitas pekerjaannya dalam berkontribusi pada organisasi perusahaan. Hubungan antara modal spiritual yang dipegang oleh orang-orang dan kepribadian dan sikap disiplin yang terkait dengan nilai-nilai dan norma-norma yang lazim juga dijelaskan oleh penelitian lain oleh Ahmed et al. (2016).



Gambar 1. Diagram alir penelitian

Berdasarkan diagram alir penelitian, berikut ini dapat dinyatakan sebagai hipotesis penelitian:

1. Diyakini bahwa pengembangan karir berdampak langsung pada seberapa baik fungsi bisnis ritel sepeda motor di kota Cilegon.
2. Diyakini bahwa modal spiritual secara langsung mempengaruhi seberapa baik fungsi bisnis ritel sepeda motor secara keseluruhan di Kota Cilegon.
3. Diyakini bahwa pengembangan karir berdampak langsung pada perilaku pekerja bisnis ritel sepeda motor di seluruh kota Cilegon.
4. Diyakini bahwa kedisiplinan pekerja di bisnis ritel sepeda motor di seluruh kota Cilegon secara langsung dipengaruhi oleh modal spiritual.
5. Di seluruh kota Cilegon, diyakini bahwa kedisiplinan staf berdampak langsung pada seberapa baik bisnis ritel sepeda motor dalam hal penjualan.
6. Diduga terdapat pengaruh tidak langsung career development terhadap kinerja sales perusahaan retail sepeda motor se-kota Cilegon melalui variable intervening kedisiplinan karyawan
7. Diduga terdapat pengaruh tidak langsung Spiritual Capital terhadap Kinerja sales perusahaan retail sepeda motor se-kota Cilegon melalui variable intervening kedisiplinan karyawan.

## 3. Metodologi Penelitian

Studi pemodelan persamaan struktural (SEM) ditentukan sebagai berikut:

1. Estimasi Kemungkinan Maksimum untuk 100–200 sampel.
2. Diperlukan minimal seratus balasan.

3. Tergantung pada berapa banyak indikator yang digunakan di semua variabel laten.  $(k+1)/2$  atau jumlah sampel minimum dikalikan 5 adalah jumlah sampel indikator maksimum (Haer., et., al, 2019). Karena ada 29 indikator dalam penelitian ini, ukuran sampel dapat bervariasi dari 145 tanggapan hingga minimal  $29 \times 5$  sampel. Dengan pembulatan angka, penulis memilih sampel minimal 145 responden, atau 150 dari hasil komputasi. Ini berusaha untuk meramalkan pengumpulan sampel yang salah. Pendekatan sampling acak proporsional, yaitu metode pengambilan sampel yang digunakan ketika individu-individu dari populasi dianggap homogen atau hampir homogen, digunakan sebagai strategi sampel dalam penelitian ini.
4. Purposive sampling digunakan untuk mengambil sampel karyawan, dan peneliti memilih metode pengambilan sampel sesuai dengan persyaratan sebagai berikut:
  1. Jumlah sample adalah perusahaan bersedia untuk disurvei yaitu 11 Perusahaan
  2. Masa kerja lebih dari 3 bulan
  3. Memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

### 3.1 Instrumen kuesioner penelitian

#### A. Instrumen kinerja sales

Kinerja karyawan dinilai selama jangka waktu tertentu berdasarkan kondisi atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya dan mengacu pada tingkat hasil yang dicapai pada penyelesaian kegiatan tertentu. Sejauh mana hasil yang dicapai untuk memenuhi tujuan perusahaan dikenal sebagai kinerja perusahaan (Khan et al., 2016). Tiga kategori yang dapat digunakan untuk mengkategorikan faktor kinerja: 1) hasil kerja, yaitu keluaran kerja yang dapat dikuantifikasi dan diukur secara kuantitas dan kualitas; 2) perilaku kerja, yaitu perilaku karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti ketekunan, keramahan, integritas, dan rasa tanggung jawab; dan 3) nilai dan norma, yaitu standar yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Tabel 1. Instrumen Kinerja Sales

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	No. Butir
Kinerja Sales	kinerja sales adalah suatu evaluasi dari kontribusi tenaga penjualan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Untuk memperoleh hasil penjualan, tenaga penjualan terlibat dalam	• Hasil Kerja	• Target penjualan	KK 1
			• Kualitas bekerja	KK 2
			• Tingkat perolehan pelanggan baru atau customer acqutition	KK 3
			• Kemampuan mempertahankan pelanggan	KK 4
			• Tingkat kepuasan pelanggan	KK 5
berbagai macam pertanggungjawaban pekerjaan dalam bentuk aktivitas-aktivitas yang harus dilakukan. (Baldauf et.,al, 2021)	• Perilaku kerja  • Pembelajaran dan Pertumbuhan	• Ketepatan Waktu bekerja	KK 6	
		• Kehadiran	KK7	
		• Kemampuan Kerja Sama	KK8	
		• Tanggungjawab	KK9	
		• Kapabilitas pekerja	KK10	
		• Kepuasan pekerja	KK11	

Sumber : Hasil Pengembangan operasional variabel oleh peneliti (2022)

#### B. Instrumen Disiplin karyawan

Kedisiplinan karyawan dapat dibagi menjadi tiga kategori: 1) peraturan kerja; ini adalah hasil kerja berupa barang dan jasa yang dapat diukur dan diukur secara kuantitas dan kualitas; 2) norma; ini adalah perilaku karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti kerja keras, keramahan, integritas, dan rasa tanggung jawab; dan 3) nilai; ini adalah aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Sedangkan perilaku-perilaku berikut merupakan tanda-tanda kedisiplinan pegawai: 1) Ketepatan waktu tiba di tempat kerja; 2) Ketepatan dalam melacak jam kerja; 3) Kepatuhan terhadap hukum yang relevan; 4) Tanggung jawab untuk melaksanakan tugas; dan 5) Melaksanakan tugas pekerjaan sampai selesai.

Tabel 2. Instrumen Kedisiplinan Karyawan

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	No. Butir
Kedisiplinan Karyawan	adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam perusahaan dan masyarakat untuk tujuan tertentu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peraturan kerja</li> <li>Norma Nilai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan waktu datang ke tempat kerja</li> <li>Ketepatan jam pulang kerja</li> <li>Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku</li> <li>Bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas</li> <li>melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai</li> </ul>	DK 1
				DK 2
				DK 3
				DK 4
				DK 5

Sumber : Hasil Pengembangan operasional variabel oleh peneliti (2022)

### C. Instrumen career development

Istilah "manajemen karir" mengacu pada upaya organisasi atau perusahaan untuk merencanakan karir para pekerjanya. Manajemen karir meliputi perencanaan karir, implementasi, dan pengawasan untuk membantu karyawan yang baru memulai karir atau ditugaskan pada posisi baru (Kalodimos & Leavitt, 2020). Indikator pengembangan karir antara lain: 1) Prestasi Kerja, 2) Pengakuan oleh Pihak Lain, 3) Loyalitas pada Organisasi, 4) Mentor dan Sponsor, 5) Dukungan Bawahan, 6) Kesempatan Bertumbuh, 7) Berhenti Diminta. Dimensi Pengembangan Karir dapat dibagi menjadi tiga jenis: 1) Perencanaan Karir, 2) Pengembangan Diri, dan 3) Sikap dan Perilaku Karyawan.

Tabel 3. Instrument Career Development

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	No. Butir
Career Development	upaya yang dilakukan oleh organisasi/perusahaan dalam merencanakan karier karyawannya, yang disebut sebagai manajemen karier, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karier untuk mempersiapkan seseorang karyawan yang baru diangkat atau baru memulai berkarier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perencanaan karir</li> <li>Pengembangan diri</li> <li>Sikap dan Prilaku Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestasi Kerja</li> <li>Pengenalan oleh pihak lain</li> <li>Kesetiaan pada Organisasi</li> <li>Pembimbing dan sponsor</li> <li>Dukungan para bawahan</li> <li>Kesempatan untuk bertumbuh</li> <li>Berhenti atas permintaan</li> </ul>	CD 1
				CD 2
				CD 3
				CD 4
				CD 5
				CD 6
				CD 7

Sumber : Hasil Pengembangan operasional variabel oleh peneliti (2022)

### D. Instrument spiritual capital

Dengan menggunakan sumber daya yang sudah ada di dalam diri atau jiwa seseorang, modal spiritual tumbuh, dan seiring waktu, itu berkembang menjadi kebijaksanaan hati nurani yang dibutuhkan seseorang untuk menang. Kebajikan adalah produk dari modal spiritual ini. Iman adalah salah satu sifat yang berpengaruh signifikan terhadap bisnis (keyakinan bahwa ketika dia berbuat baik, bisnisnya akan menghasilkan keuntungan). (Fahy dan Smithee:2019, Kor dan Mahoney:2014, Bontis:2000, Edvinson dan Malone:2017, Petty and Guthrie:2020, Roos et., al.:2019, Hawari:2020, Adeel Ahmed:2019, Lynne Friedli:2015, Robins Crhristian:2013). Dimensi pada variabel spiritual capital dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu antara lain: 1) Kepercayaan dasar, 2) Komitmen keimanan, 3) Hubungan sesama manusia. Dan indikator daripada spiritual capital itu sendiri meliputi: 1) Kesadaran diri, 2) Respon, 3) Ketataan, 4) Kepedulian, 5) Kejujuran, 6) Toleransi.

Tabel 4. Instrument Spiritual Capital

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	No. Butir
Spiritual Capital	Modal yang ditingkatkan dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada dalam diri atau jiwa seseorang sehingga nantinya akan melahirkan kecerdasan hati nurani untuk mencapai kemenangan yang tumbuh dalam diri seseorang. Buah dari spiritual capital ini adalah "kebajikan". Salah satu kebajikan yang berpengaruh besar dalam bisnis diantaranya iman (rasa percaya bahwa ketika	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepercayaan dasar</li> <li>• Komitmen keimanan</li> <li>• Hubungan sesama manusia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesadaran diri</li> <li>• Respon</li> <li>• Ketataan</li> <li>• Kepedulian</li> <li>• Kejujuran</li> <li>• Toleransi</li> </ul>	SC 1 SC 2 SC 3 SC 4 SC 5 SC 6

#### 4. Hasil penelitian

##### 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	f	Persentase ( % )
1	<26 Tahun	11	8%
2	26-30 Tahun	82	54%
3	>30 Tahun	57	38%
<b>Jumlah</b>		<b>150</b>	<b>100.00%</b>

Sumber: Data olahan responden (2022)

Dari Tabel 4.2.2 dapat dilihat bahwa usia responden mayoritas berusia antara 26- 30 tahun dengan jumlah 82 orang responden atau 54%, diikuti dengan responden yang berusia pada usia > 30 dengan jumlah 57 responden atau 38% tahun dan terakhir berusia <26 tahun yang berjumlah 11 responden atau 8%. Dengan demikian, jumlah karyawan yang ada di Perusahaan retail sepeda motor di wilayah Cilegon, lebih banyak berumur antara 26-30 tahun.

##### 4.2 Indeks Persepsi Responden

Indeks Persepsi responden merupakan kecenderungan responden dalam menjawab setiap item pertanyaan dan membantu pembahasan penelitian. Kecenderungan responden sebelum dilakukan pengujian diperoleh dalam bentuk jumlah skor masing-masing variabel kemudian dilakukan kategorisasi berdasarkan frekuensi dan persentase. Gambaran jawaban responden dapat dilihat sebagai berikut :

#### 4.3 Indeks Career Development ( $X_1$ )

Variabel Career Development pada penelitian ini diukur dengan 7 (tujuh) butir pernyataan.  
Tabel 6. Indeks pengembangan karir

Indikator	Frekuensi jawaban Responden					Jumlah Skor	Nilai Index (%)
	1	2	3	4	5		
Keberhasilan Kerja	0.0	3.3	24.7	46.0	26.0	394.7	78.9
Pengakuan (rekognisi)	0.0	2.0	26.0	46.0	26.0	396.0	79.2
loyalitas	0.0	2.0	33.3	44.0	20.7	383.3	76.7
supervisi	0.0	2.0	24.0	48.0	26.0	398.0	79.6
Supporting	0.0	1.3	26.7	46.0	26.0	396.7	79.3
Peluang	0.0	0.0	34.7	44.0	21.3	386.7	77.3
Stop permintaan	0.0	0.0	28.0	46.0	26.0	398.0	78.6
<b>Rata-rata</b>						<b>393.3</b>	<b>78.7</b>

variabel Career Development diperoleh rata-rata sebesar 78.7%. indeks pengembangan karir mengindikasikan indeks skor indikator variabel yang memiliki nilai angka diatas rata-rata adalah indikator supervisi, hal ini mengindikasikan bahwa responden membutuhkan supervise dalam mengembangkan karir, sementara indicator yang memiliki nilai angka dibawah rata-rata adalah loyalitas, hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas jangan dijadikan sebagai alat ukur untuk pengembangan karir karyawan.

#### 4.4 Indeks Spiritual Capital ( $X_2$ )

Variabel Spiritual Capital disajikan dalam tabel sebagai berikut :  
Tabel 7. Indeks spiritual capital

Indikator	Frekuensi jawaban Responden					Jumlah Skor	Nilai Index (%)
	1	2	3	4	5		
Kesadaran diri	0.0	1.3	23.3	50.7	24.7	398.7	79.7
Respon	0.0	1.3	22.7	50.7	25.3	400.0	80.0
Ketataan	0.0	1.3	24.0	48.0	26.7	400.0	80.0
Kepedulian	0.0	1.3	24.0	45.3	29.3	402.7	80.5
Kejujuran	0.0	1.3	21.3	48.7	28.7	404.7	80.9
Toleransi	0.0	0.0	22.7	49.3	28.0	405.3	81.1
<b>Rata-rata</b>						<b>401.9</b>	<b>80.4</b>

Sumber: Pengolahan data (2022)

Rata-rata nilai indeks persepsi responden untuk variabel Spiritual Capital rata-rata sebesar 80.4%. hasil ini menjelaskan skor indikator variable yang memiliki nilai angka diatas rata-rata adalah indikator toleransi, kesadaran diri pada spiritual capital memiliki peran yang belum maksimal.

#### 4.5 Indeks Kedisiplinan Karyawan (Y)

Variabel Kedisiplinan Karyawan tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Indeks kedisiplinan karyawan

Indikator	Frekuensi jawaban Responden					Jumlah Skor	Nilai Index (%)
	1	2	3	4	5		
Kehadiran tepat waktu	0.0	1.3	20.7	52.0	26.0	402.7	80.5
Jam pulang	0.0	0.0	31.3	47.3	21.3	390.0	78.0
Patuh peraturan	0.0	2.0	24.7	53.3	20.0	391.3	78.3
Rasa tanggung jawab	0.0	2.0	28.0	50.0	20.0	388.0	77.6
Penyelesaian tugas kerja	0.0	1.3	23.3	50.7	24.7	398.7	79.7
<b>Rata-rata</b>						<b>394.1</b>	<b>78.8</b>

Rata-rata nilai indeks persepsi responden untuk variabel Kedisiplinan Karyawan rata-rata sebesar 78.8%. responden memiliki kehadiran tepat waktu rata-rata 80,5 sedangkan rsa bertanggung jawab di bawah rata-rata yaitu 77.6%

#### 4.6 Indeks Kinerja Sales (Z)

Variabel Kinerja tabel sebagai berikut

Tabel 9. Indeks Kinerja sales

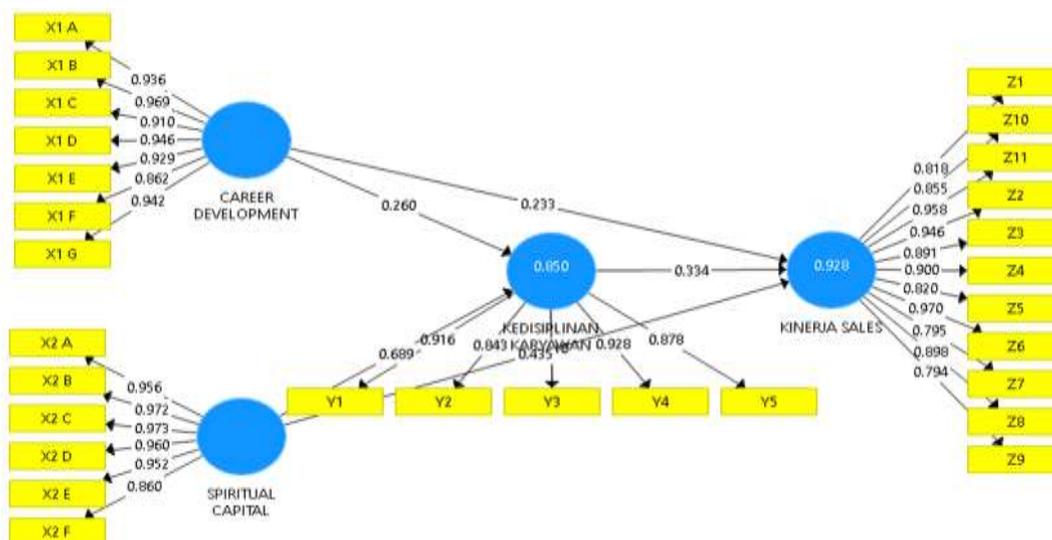
Indikator	Frekuensi jawaban Responden					Jumlah Skor	Nilai Index (%)
	1	2	3	4	5		
Target penjualan	0.0	1.3	23.3	.0	50 25.3	399.3	79.9
Kualitas bekerja	0.0	2.7	23.3	.3	49 24.7	396.0	79.2
Tingkat perolehan pelanggan baru	0.0	0.7	21.3	.0	52 26.0	403.3	80.7
Kemampuan mempertahankan pelanggan	0.0	0.7	22.0	.3	51 26.0	402.7	80.5
Tingkat kepuasan pelanggan	0.0	1.3	27.3	.7	46 24.7	394.7	78.9
Ketepatan Waktu bekerja	0.0	1.3	24.0	.0	50 24.7	398.0	79.6
Kehadiran	0.0	0.7	24.7	.7	48 26.0	400.0	80.0
Kemampuan Kerja Sama	0.0	0.7	20.7	.0	52 26.0	404.7	80.9
Tanggungjawab	0.0	0.0	32.0	.3	45 22.0	390.7	78.1
Kapabilitas pekerja	0.0	2.0	18.7	.7	50 28.0	406.0	81.2
Kepuasan pekerja	0.0	1.3	24.0	.3	49 25.0	398.7	79.7
<b>Rata-rata</b>						<b>399.7</b>	<b>79.9</b>

Sumber: Pengolahan data

Rata-rata nilai indeks persepsi responden untuk variabel Kinerja Sales diperoleh sebesar 79.9%. Dan dari indeks skor indikator variable yang memiliki nilai angka diatas rata-rata adalah indikator kapabilitas pekerja indikator yang memiliki nilai angka dibawah rata-rata adalah rasa tanggungjawab dalam mengerjakan tugas (78.1%).

#### 4.7 Hasil Penelitian

1. Berdasarkan hasil analisis pengaruh *Career Development* secara langsung berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel *Career Development* berpengaruh terhadap Kedisiplinan Karyawan sebesar 0,260.
2. Berdasarkan hasil analisis pengaruh *Spiritual Capital* secara langsung berpengaruh terhadap Kedisiplinan Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel *Spiritual Capital* berpengaruh terhadap Kedisiplinan Karyawan sebesar 0,689.
3. Menurut hasil yang didapat dari analisis yang dilakukan pada *Career Development* secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Sales. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel *Career Development* berpengaruh terhadap Kinerja Sales sebesar 0,233.
4. Menurut hasil yang didapat dari analisis yang dilakukan pada *Spiritual Capital* secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Sales. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel *Spiritual Capital* berpengaruh terhadap kinerja Sales sebesar 0,435.
5. Menurut hasil yang didapat dari analisis yang dilakukan pada Kedisiplinan Karyawan secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Sales. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap kinerja Sales sebesar 0,334.
6. Analisis data mengenai pengaruh *Career Development* mampu memediasi terhadap Kinerja sales melalui Kedisiplinan Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel *Career Development* mampu memediasi terhadap Kinerja Sales melalui Kedisiplinan Karyawan sebesar 0,187.
7. Analisis data mengenai pengaruh *Spiritual Capital* mampu memediasi terhadap Kinerja Sales melalui Kedisiplinan Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel *Spiritual Capital* mampu memediasi terhadap Kinerja Sales melalui Kedisiplinan Karyawan sebesar 0,230.



Gambar 2. Hasil penelitian

#### 5. Kesimpulan

Pengembangan model kinerja karyawan dapat dikembangkan oleh spiritual capital yang ditanamkan organisasi seperti visi dan misi. Selain itu, motivasi dalam kedisiplinan merupakan indicator mendukung perilaku disiplin karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, dan sebaiknya diperlukan insentif lainnya yang menunjang riset berikutnya.

## Daftar Pustaka

- Bozionelos, N., Lin, C. H., & Lee, K. Y. (2020). Enhancing the sustainability of employees' careers through training: The roles of career actors' openness and of supervisor support. *Journal of Vocational Behavior*, *117*, 103333. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103333>
- Dion, D. S., Emilisa, N., & Citra, F. L. (2022). Pengaruh Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress terhadap Job Performance Pegawai RSJ. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, *3*(2), 287–301. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i2.1296>
- Haryono, S., Rosady, F., & Rosady, F. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Temporer Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *JEB*, *1*(2), 1–8.
- Jumani, A., Rianto, M. R., Bhayangkara, U., Raya, J., & Artikel, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, *4*(1), 39–50. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1779>
- Kalodimos, J., & Leavitt, K. (2020). Experimental Shareholder Activism: A novel approach for studying top management decision making and employee career issues. *Journal of Vocational Behavior*, *120*(May), 103429. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103429>
- Khairi, M. S. (2013). Memahami Spiritual Capital Dalam Organisasi Bisnis melalui Perspektif Islam. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma JAMAL*, *4*(2), 165–329.
- Putra, kadek A. santika, & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi terhadap kinerja Auditor. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, *17*(2), 1168–1195.
- Putri, N. H. (2023). Literatur Riview terhadap Turnover Intention: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, *4*(1), 51–61. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1728>
- Randa, F., Triyuwono, I., Ludigdo, U., & Sukoharsono, E. G. (2011). Studi Etnografi : Akuntabilitas Spiritual Pada Organisasi Gereja Katolik Yang Terinkulturasi Budaya Lokal. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma Jamal*, *2*(1), 1–185.
- Ratnantari, I. G. A. M., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan spiritual, Indepedensi dan komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udaya*, *20*(1), 814–844.
- Safitri, L. I., Husniati, R., & Permady, Y. T. (2021). Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, *2*(2), 125–137. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.806>
- Swann, C., Jackman, P. C., Lawrence, A., Hawkins, R. M., Goddard, S. G., Williamson, O., Schweickle, M. J., Vella, S. A., Rosenbaum, S., & Ekkekakis, P. (2022). The (over)use of SMART goals for physical activity promotion: A narrative review and critique. *Health Psychology Review*. <https://doi.org/10.1080/17437199.2021.2023608>
- Yu, M. (2022). CEO duality and firm performance: A systematic review and research agenda. *European Management Review*. <https://doi.org/10.1111/emre.12522>
- Yuliani, T., & Komalasari, S. (2019). Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Mahasiswa Pengurus Organisasi. *Jurnal Studia Insania*, *7*(1), 76–91. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.2665>