



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 4930-4949

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Training Effectiveness* Terhadap *Green Engagement* yang di Mediasi *Workplace Spirituality* di Hotel Jakarta Selatan

Netania Emilisa<sup>1✉</sup>, Amelia Reza Puspita Sari<sup>2</sup>, Annisa Salsabilla<sup>3</sup>, Gilang Bayu Saputra<sup>4</sup>,

Dietce Apriyani<sup>5</sup>

(1,2,3,4) Universitas Trisakti, (5) Lincoln University

Email: [netania@trisakti.ac.id](mailto:netania@trisakti.ac.id)<sup>✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Training Effectiveness* terhadap *Green Engagement* dengan *Workplace Spirituality* sebagai variabel mediasi pada karyawan hotel di Jakarta Selatan. Penelitian ini melibatkan 224 responden yang bekerja di beberapa hotel wilayah tersebut, dengan mayoritas berjenis kelamin perempuan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa keempat variabel utama dalam penelitian ini—*Spiritual Leadership*, *Training Effectiveness*, *Workplace Spirituality*, dan *Green Engagement*—dipersepsikan tinggi oleh responden. Analisis selanjutnya menunjukkan bahwa baik *Spiritual Leadership* maupun *Training Effectiveness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Engagement*. *Workplace Spirituality* juga terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Green Engagement*. Selain itu, *Spiritual Leadership* dan *Training Effectiveness* secara signifikan memengaruhi *Workplace Spirituality*. Temuan penting lainnya adalah peran mediasi signifikan *Workplace Spirituality* dalam hubungan antara *Spiritual Leadership* dan *Training Effectiveness* terhadap *Green Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual dan efektivitas pelatihan terhadap keterlibatan lingkungan akan lebih optimal apabila disertai pembentukan lingkungan kerja yang bermakna secara spiritual.

Kata Kunci: *Spiritual Leadership*, *Training Effectiveness*, *Workplace Spirituality*, *Green Engagement*, Hotel

## Abstract

This study aims to analyze the influence of Spiritual Leadership and Training Effectiveness on Green Engagement, with Workplace Spirituality as a mediating variable among hotel employees in South Jakarta. A total of 224 employees participated in this study, with the majority being female. Descriptive analysis revealed that respondents had high perceptions of the four key variables—Spiritual Leadership, Training Effectiveness, Workplace Spirituality, and Green Engagement. The results showed that both Spiritual Leadership and Training Effectiveness had a positive and significant impact on Green Engagement. Workplace Spirituality also had a significant direct influence on Green Engagement. Furthermore, both Spiritual Leadership and Training Effectiveness were found to significantly influence Workplace Spirituality. Importantly, Workplace Spirituality significantly mediated the relationship between Spiritual Leadership and Green Engagement, as well as between Training Effectiveness and Green Engagement. These findings suggest that the positive impact of spiritual leadership and training effectiveness on environmental engagement can be enhanced through the cultivation of a spiritually meaningful work environment.

Keywords: *Spiritual Leadership, Training Effectiveness, Workplace Spirituality, Green Engagement, Hotel*

## PENDAHULUAN

Dalam dunia industri perhotelan yang semakin kompetitif, keterlibatan dan kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menjaga keunggulan layanan. Industri perhotelan telah mengalami perubahan signifikan dalam mengadopsi praktik keberlanjutan melalui *Green Engagement*. *Green Engagement* dalam industri perhotelan melibatkan berbagai inisiatif, termasuk pengelolaan energi dan air yang efisien, pengurangan limbah plastik, serta pemberdayaan karyawan dalam program keberlanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi *Green Engagement* dalam industri perhotelan bukan hanya sekadar tren, tetapi merupakan kebutuhan yang dapat memberikan manfaat ekonomi, sosial, dan lingkungan secara bersamaan (Tuli et al., 2025.). Di Jakarta Selatan, beberapa hotel bintang 5 di Jakarta telah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan *Training Effectiveness* dan keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan. Hotel-hotel ini mulai mengadopsi *Spiritual Leadership* sebagai pendekatan untuk menciptakan budaya kerja yang lebih bermakna dan berorientasi pada nilai-nilai keberlanjutan.

*Green Engagement* merupakan faktor penting dalam industri perhotelan yang berkelanjutan (Chen et al., 2022). Karyawan yang terlibat dalam inisiatif lingkungan cenderung lebih proaktif dalam mengadopsi praktik ramah lingkungan dan mendukung tujuan keberlanjutan organisasi. Untuk meningkatkan *Green Engagement*, diperlukan

kepemimpinan yang berorientasi pada nilai, pelatihan yang efektif, serta lingkungan kerja yang mendukung aspek spiritualitas karyawan (Purnami & Senen, 2021).

*Spiritual Leadership* telah menjadi komponen penting dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan (Chen et al., 2022). Pemimpin spiritual membangun budaya kepedulian dan penghargaan serta menciptakan visi di mana karyawan menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Karena itu, karyawan akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam inisiatif lingkungan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan *Green Engagement* (Purnami & Senen, 2021).

*Training Effectiveness* juga berperan dalam mendukung keterlibatan karyawan dalam praktik lingkungan. Pelatihan yang efektif memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi karyawan untuk berperilaku pro-lingkungan (Purnami & Senen, 2021). Dengan adanya pelatihan yang tepat, karyawan dapat memahami pentingnya keberlanjutan serta bagaimana mereka dapat berkontribusi dalam upaya tersebut.

*Workplace Spirituality* berperan strategis dalam menjembatani pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Training Effectiveness* terhadap peningkatan *Green Engagement* di tempat kerja. *Workplace Spirituality* didefinisikan sebagai pengakuan terhadap kehidupan batin yang diperkaya oleh pekerjaan yang bermakna dalam konteks komunitas (Hafni & Hatta, 2022). *Spiritual Leadership* memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung spiritualitas dengan memastikan bahwa kebutuhan spiritual karyawan diakui dan didukung di tempat kerja. Akibatnya, karyawan dapat menemukan tujuan dan hubungan yang lebih besar di tempat kerja mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *Green Engagement* (Tuli et al., 2025.)

Menurut bukti empiris, *Spiritual Leadership* dapat meningkatkan keterlibatan kerja melalui mediasi *Workplace Spirituality* (Purnami & Senen, 2021). Selain itu, *Training Effectiveness* telah dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan, termasuk perilaku lingkungan (Hafni & Hatta, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dalam konteks industri perhotelan di Jakarta Selatan, khususnya di hotel-hotel yang telah menerapkan strategi keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia mereka.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, yang berarti data angka digunakan untuk memberikan gambaran atau menjelaskan situasi secara objektif. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat *cross-sectional*. Analisis dilakukan pada individu, yaitu karyawan yang bekerja di sektor perhotelan di Jakarta Selatan dengan rentang usia antara 20 hingga 35 tahun. Untuk mengumpulkan data yang relevan dengan tujuan penelitian, kuesioner berisi tentang pengaruh *Spiritual Leadership* beserta *Training Effectiveness* terhadap *Green engagement* yang dimediasi oleh *Workplace spirituality* pada karyawan. Studi ini terdiri dari 36 pertanyaan, sehingga jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah: Ukuran sampel = total item pertanyaan x 5 (minimum) atau 10 (maksimum).

1. Sampel minimum =  $36 \times 5 = 180$
2. Sampel maksimum =  $36 \times 10 = 360$

Dari penjelasan ini, dapat dilihat bahwa jumlah minimum sampel adalah 190 responden, sementara jumlah maksimum sampel mencapai 370 responden. Penelitian ini menggunakan 190 sampel agar ada cadangan jika ada pernyataan yang tidak dijawab oleh responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesesuaian model secara keseluruhan (overall fit models) haruslah dievaluasi sebelum menguji hipotesis guna memastikan model bisa memperhitungkan seluruh pengaruh kausal. Hair et al. (2020) mengungkapkan bahwa uji kesesuaian model diterapkan melalui pemeriksaan sejumlah kriteria pengukuran, yakni:

1. Absolute Fit Measure Digunakan untuk mengukur model fit secara menyeluruh. Kriterianya dengan melihat:
  - a. *The Likelihood Ratio Chi-Square Statistic*
  - b. *Goodness of Fit Index (GFI)*
  - c. *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*.
2. Incremental Fit Measure Digunakan untuk membandingkan model yang diajukan dengan model lain yang dispesifikasi oleh peneliti. Kriterianya dengan melihat:
  - a. *Adjusted Goodness of Fit (AGFI)*
  - b. *Normed Fit Index (NFI)*
  - c. *Turker Lewis Index (TLI)*
  - d. *Comparative Fit Index (CFI)*
3. Parsimonious Fit Measure

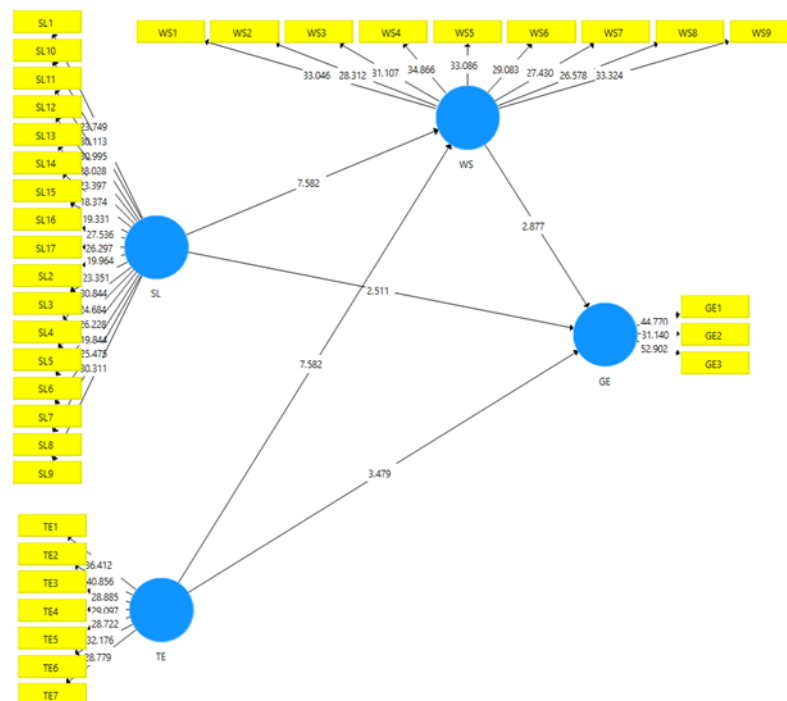
Digunakan untuk melakukan adjustment terhadap pengukuran fit agar dapat diperbandingkan antara model dengan jumlah koefisien yang berbeda.

Tabel 1. Hasil Uji *Model Fit*

Parameter	Nilai yang diharapkan	Estimated Model	Keputusan
Chi-Square	$P > 0.05$	1170.720	Poor Fit
SRMR	$< 0.08$	0.035	Good Fit
NFI	0.90	0.861	Marginal Fit

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengujian terhadap kelayakan model di atas, didapat bahwa berdasarkan nilai SRMR menghasilkan *good fit* & NFI menghasilkan marginal fit maka disimpulkan model *goodness-of-fit*.



Gambar 1. kerangka *SmartPLS*

### Hasil Uji Hipotesis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji apakah *spiritual leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *workplace spirituality*, serta menilai sejauh mana *training effectiveness* turut memberikan dampak positif terhadap *workplace spirituality*. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi kontribusi *spiritual leadership* terhadap

peningkatan *green engagement*, dan apakah *training effectiveness* juga berperan dalam mendorong *green engagement*. Selanjutnya, penelitian ini akan menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap *green engagement*, serta menguji peran mediasi dari *workplace spirituality* dalam hubungan antara *spiritual leadership* dan *green engagement*. Di samping itu, penelitian ini juga dimaksudkan untuk mengidentifikasi peran mediasi *workplace spirituality* dalam keterkaitan antara *training effectiveness* dan *green engagement*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan membandingkan nilai *p-value* terhadap tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) dan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95%.

Dasar pengambilan keputusan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $p\text{-value} \leq 0,05$  maka,  $H_0$  tidak didukung,  $H_a$  didukung. Keputusan ini mengartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel yang diuji.
2. Jika  $p\text{-value} > 0,05$  maka,  $H_0$  didukung,  $H_a$  tidak didukung. Keputusan ini mengartikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel yang diuji.

Hasil analisis ini memberikan indikasi apakah terdapat atau tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen dalam kerangka *SEM* di penelitian ini. Adapun pembahasan dari masing-masing hipotesis penelitian sebagai berikut:

#### Analisis Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Workplace spirituality*

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis Deskripsi	Estimasi ( $\beta$ )	<i>p-value</i> ( $\leq 0,05$ )	Keputusan
<i>Spiritual Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Workplace spirituality</i>	0.486	0.000	H1 Didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS

Berdasarkan hasil pengujian statistic diketahui besarnya koefisien adalah sebesar 0.486 artinya semakin tinggi persepsi *Spiritual Leadership* maka semakin tinggi juga persepsi *Workplace spirituality*. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar  $0.000 < 0,05$  ( $\alpha$  5%) maka disimpulkan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95 persen *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Workplace spirituality*

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap *workplace spirituality*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan nilai-nilai *spiritual leadership* oleh pimpinan dalam organisasi, maka semakin meningkat pula tingkat spiritualitas dalam lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Hamzaa et al., 2025) yang menyatakan bahwa *spiritual leadership* memiliki hubungan yang signifikan dalam meningkatkan *passion* dan *altruism* karyawan, dua komponen penting dalam *workplace spirituality*. Selanjutnya, (Singh, 2023) juga mengemukakan bahwa *spiritual leadership* berperan sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara *workplace spirituality* dengan peningkatan kinerja tugas karyawan, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai spiritual mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermakna dan produktif. Hasil analisis empiris dan literatur mendukung hipotesis bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *workplace spirituality*. Hal ini menunjukkan pentingnya gaya kepemimpinan yang menyentuh nilai-nilai transendental dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif secara ekonomi, namun juga secara psikologis dan spiritual bermakna bagi karyawan.

#### Analisis Pengaruh *Training effectiveness* Terhadap *Workplace spirituality*

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis Deskripsi	Estimasi ( $\beta$ )	<i>p-value</i> ( $\leq 0,05$ )	Keputusan
<i>Training effectiveness</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Workplace spirituality</i>	0.495	0.000	H2 Didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS

Diketahui besarnya koefisien adalah sebesar 0.495 artinya semakin tinggi persepsi *Training effectiveness* maka semakin tinggi juga persepsi *Workplace spirituality*. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar  $0.000 < 0,05$  (alpha 5%) maka disimpulkan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95 persen *Training effectiveness* memiliki pengaruh positif terhadap *Workplace spirituality*.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwa *training effectiveness* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace spirituality*. Dengan kata lain, semakin tinggi efektivitas program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan, maka semakin kuat pula spiritualitas yang dirasakan karyawan di tempat kerja. Pelatihan yang dirancang secara optimal tidak hanya

bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga mampu menginternalisasi nilai-nilai pribadi serta memberikan makna dalam menjalankan pekerjaan, yang merupakan elemen inti dari *workplace spirituality*.

Hasil ini mendukung pandangan bahwa *training effectiveness* tidak semata berdampak pada aspek kemampuan kerja, melainkan juga menyentuh ranah emosional dan spiritual karyawan. Ketika pelatihan difokuskan pada proses refleksi diri, pemaknaan terhadap tugas, serta peningkatan integritas kerja, hal ini akan menumbuhkan rasa keterhubungan yang lebih dalam terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.

Penelitian oleh (Heydari et al., 2025) menunjukkan bahwa pelatihan memainkan peran penting dalam membangun rasa saling percaya, menciptakan keamanan psikologis, serta memperkuat komunikasi dinamis—yang semuanya merupakan bagian dari *workplace spirituality*. Sementara itu, (F. Wulandari et al., 2024) menyampaikan bahwa pengawasan pendidikan dan pelatihan yang dijalankan secara efektif mampu mendorong peningkatan kualitas kerja melalui integrasi nilai-nilai spiritual dan sosial.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai studi terkini yang menegaskan bahwa *training effectiveness* merupakan salah satu faktor krusial dalam memperkuat *workplace spirituality*. Pelatihan yang menyentuh aspek nilai dan makna kerja mampu menciptakan rasa keterhubungan serta meningkatkan kesadaran spiritual dalam lingkungan organisasi.

Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk merancang program pelatihan yang tidak hanya fokus pada hasil kerja, tetapi juga menggabungkan nilai-nilai spiritual seperti integritas, empati, dan kolaborasi, guna menciptakan suasana kerja yang lebih selaras secara emosional dan spiritual.

Analisis Pengaruh *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Engagemen*.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis Deskripsi	Estimasi ( $\beta$ )	<i>p-value</i> ( $\leq 0,05$ )	Keputusan
<i>Workplace Spirituality</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Green Engagemen</i>	0.293	0.004	H3 Didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS

Diketahui besarnya koefisien adalah sebesar 0.293 artinya semakin tinggi persepsi Workplace Spirituality maka semakin tinggi juga persepsi Green Engagemen. Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar  $0.004 < 0,05$  (alpha 5%) maka disimpulkan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95 persen Workplace Spirituality memiliki pengaruh positif terhadap Green Engagement.

Menyoroti bahwa dimensi *workplace spirituality* seperti *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organizational values* memiliki kemampuan untuk mendorong *pro-environmental behavior*, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan *green engagement*. Dimensi-dimensi ini memperkuat *intrinsic motivation* karyawan dalam mendukung berbagai inisiatif berkelanjutan yang dijalankan oleh organisasi.

Sementara itu, temuan dari (Sultan & Hussain, 2025) menegaskan bahwa *workplace spirituality*, yang tercermin melalui keberadaan makna dalam pekerjaan, rasa kebersamaan, serta keselarasan nilai individu dan organisasi, memainkan peranan penting dalam membangun *green creativity* dan *green engagement* di lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa *workplace spirituality* dapat memperkuat *green engagement* karena karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna yang melampaui sekadar pemenuhan tugas-tugas rutin. Nilai-nilai seperti kepedulian, etika, kesadaran sosial, dan keterhubungan terhadap lingkungan menjadi lebih dominan dalam organisasi yang menjunjung tinggi aspek spiritual. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima: *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *green engagement*.

#### Analisis Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Green Engagement*

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis Deskripsi	Estimasi ( $\beta$ )	p-value ( $\leq 0,05$ )	Keputusan
<i>Spiritual Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Green Engagement</i>	0.312	0.012	H4 Didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS

Diketahui besarnya koefisien adalah sebesar 0.312 artinya semakin tinggi persepsi Spiritual Leadership maka semakin tinggi juga persepsi Green Engagemen. Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar  $0.012 < 0,05$  (alpha 5%) maka disimpulkan secara statistik

pada tingkat kepercayaan 95 persen *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Engagement*

Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat persepsi karyawan terhadap *Spiritual Leadership*, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam perilaku ramah lingkungan, yang dikenal sebagai *Green Engagement*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Schouteten et al., 2021) yang menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh signifikan dalam mendorong perilaku pro-lingkungan di kalangan karyawan. Pengaruh ini muncul melalui peningkatan motivasi intrinsik serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi *Green Engagement*.

Pemimpin yang berlandaskan nilai-nilai spiritual tidak hanya memberikan inspirasi melalui visi yang bermakna, tetapi juga membentuk kesadaran kolektif mengenai pentingnya pelestarian lingkungan. Dengan demikian, karyawan terdorong untuk secara sukarela berpartisipasi dalam tindakan-tindakan yang mendukung keberlanjutan lingkungan.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa *Spiritual Leadership* memegang peran sentral dalam membangun *Green Engagement* di tempat kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan pemimpin yang tidak hanya memiliki kapabilitas teknis, tetapi juga mengedepankan nilai-nilai spiritual sebagai fondasi dalam menciptakan budaya organisasi yang peduli terhadap lingkungan.

#### Analisis Pengaruh *Training Effectiveness* terhadap *Green Engagement*.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 5

Hipotesis Deskripsi	Estimasi ( $\beta$ )	<i>p-value</i> ( $\leq 0,05$ )	Keputusan
<i>Training Effectiveness</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Green Engagement</i>	0.353	0.001	H5 Didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS

Diketahui besarnya koefisien adalah sebesar 0.352 artinya semakin tinggi persepsi *Training Effectiveness* maka semakin tinggi juga persepsi *Green Engagemen*. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar  $0.016 < 0,05$  (alpha 5%) maka disimpulkan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95 persen *Training Effectiveness* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Engagement*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Training Effectiveness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat partisipasi karyawan dalam perilaku yang mendukung kelestarian lingkungan di tempat kerja.

Sejalan dengan itu, (Chi & Phan, 2025) mengungkapkan bahwa *Training Effectiveness* dan program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan CSR merupakan faktor utama yang mendorong keterlibatan karyawan maupun pelanggan dalam inisiatif ramah lingkungan, sehingga menegaskan pentingnya pendekatan menyeluruh dalam membangun *green engagement*.

Sementara itu, (Indrayani et al., 2023) menyoroti bahwa pelatihan yang bersifat transformatif dan berkesinambungan mampu mendorong generasi milenial untuk terlibat secara emosional dan perilaku dalam program-program lingkungan yang dijalankan perusahaan.

Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat pandangan para pakar bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik dan mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kesadaran lingkungan, tetapi juga mendorong aksi nyata karyawan dalam mendukung agenda organisasi—sehingga memperkuat keterkaitan antara *training effectiveness* dan *green engagement*.

*Artificial intelligence (AI)* memiliki pengaruh positif terhadap *sustainable organisational performance* melalui mediasi *employee engagement*.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 6

Hipotesis Deskripsi	Estimasi ( $\beta$ )	<i>p</i> -value ( $\leq 0,05$ )	Keputusan
<i>Workplace Spirituality</i> memediasi pengaruh antara Spiritual leadership dan <i>Green Engagement</i>	0,142	0,016	H6 Didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS

*Workplace spirituality* terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara *spiritual leadership* dan *green engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang dilandasi nilai-nilai spiritual dalam organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perilaku ramah lingkungan melalui penguatan aspek spiritualitas di tempat kerja.

Penemuan ini sejalan dengan hasil studi oleh (Abualigah & Badar, 2024) yang menyatakan bahwa *green work engagement* memediasi hubungan antara *spiritual leadership* dan *green creativity*, menekankan pentingnya keterlibatan kerja berbasis nilai-nilai spiritual dalam mendorong perilaku kreatif yang berorientasi pada keberlanjutan.

Selain itu, (Pardo et al., 2024) juga menegaskan bahwa *spiritual leadership* memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dengan cara mempromosikan kesejahteraan spiritual karyawan. Kondisi ini pada akhirnya mendorong peningkatan *employee engagement* dan loyalitas terhadap praktik-praktik organisasi yang ramah lingkungan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menguatkan pemahaman bahwa *workplace spirituality* memainkan peran mediasi yang signifikan dalam menjembatani pengaruh *spiritual leadership* terhadap *green engagement*. Kepemimpinan berbasis spiritual mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan spiritualitas karyawan, yang kemudian meningkatkan keterlibatan mereka dalam berbagai perilaku yang mendukung kelestarian lingkungan.

#### Analisis Pengaruh *Leadership* terhadap *Sustainable Organisational Performance* Melalui Mediasi *Employee Engagement*

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 7

Hipotesis Deskripsi	Estimasi ( $\beta$ )	<i>p</i> -value ( $\leq 0,05$ )	Keputusan
<i>Workplace Spirituality</i> memediasi pengaruh antara <i>Training Effectiveness</i> dan <i>Green Engagement</i>	0,145	0,003	H7 Didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace spirituality* secara signifikan memediasi hubungan antara *training effectiveness* dan *green engagement*. Artinya, pelatihan yang efektif tidak hanya memberikan dampak langsung terhadap keterlibatan karyawan dalam program-program lingkungan (*green engagement*), tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan spiritualitas yang dirasakan oleh karyawan di lingkungan kerja.

Pelatihan yang berfokus pada keberlanjutan dan nilai-nilai moral (*value-based training*) berperan penting dalam menanamkan kesadaran mengenai makna pekerjaan, membangun rasa kepedulian terhadap lingkungan, serta menciptakan keselarasan antara

nilai-nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi. Elemen-elemen tersebut berkontribusi terhadap pembentukan *workplace spirituality*, yang selanjutnya mendorong motivasi karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam berbagai aktivitas yang mendukung keberlanjutan lingkungan.

(Hao et al., 2024) juga menemukan bahwa pelatihan ramah lingkungan berbasis avatar secara signifikan meningkatkan *green engagement* melalui pengembangan aspek *workplace spirituality*. Penelitian lain oleh (Abualigah & Badar, 2024) menunjukkan bahwa *spiritual leadership* meningkatkan *green creativity* karyawan melalui mediasi dari *green work engagement*, yang menegaskan kembali pentingnya keterlibatan kerja berbasis nilai-nilai spiritual dalam konteks keberlanjutan.

Berdasarkan temuan analisis dan dukungan empiris dari berbagai studi, dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *training effectiveness* dan *green engagement*. Ketika pelatihan yang diberikan tidak hanya menekankan aspek teknis, tetapi juga membentuk dimensi makna kerja, nilai-nilai spiritual, dan koneksi transendental, maka keterlibatan karyawan dalam perilaku berkelanjutan cenderung mengalami peningkatan yang signifikan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif mengungkapkan bahwa mayoritas karyawan hotel di Jakarta Selatan memiliki persepsi yang tinggi terhadap keempat variabel utama dalam penelitian ini, yaitu *Spiritual Leadership*, *Training Effectiveness*, *Workplace Spirituality*, dan *Green Engagement*. Hal ini mencerminkan bahwa nilai-nilai kepemimpinan spiritual, efektivitas pelatihan, makna spiritual dalam pekerjaan, serta keterlibatan terhadap praktik kerja ramah lingkungan telah dirasakan secara kuat oleh para responden.
2. Penelitian ini menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Spiritual Leadership* dan *Green Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mengedepankan nilai-nilai spiritual seperti integritas, pelayanan, serta kepedulian mampu mendorong partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan yang mendukung keberlanjutan lingkungan.
3. Selanjutnya, *Training Effectiveness* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Engagement*. Artinya, pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan

- secara efektif mampu meningkatkan kesadaran lingkungan serta mendorong keterlibatan karyawan dalam perilaku yang berorientasi pada kelestarian alam.
4. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan *Green Engagement*. Karyawan yang merasakan makna dan pengaruh spiritual dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap keterlibatan dalam isu-isu lingkungan.
  5. Selain itu, *Spiritual Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Workplace Spirituality*. Kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai spiritual terbukti mampu menumbuhkan rasa makna, keterikatan emosional, dan koneksi batin antara karyawan dan pekerjaan mereka.
  6. Demikian pula, *Training Effectiveness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Workplace Spirituality*. Pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis karyawan, tetapi juga memperkuat nilai-nilai spiritual seperti makna kerja, rasa kebersamaan, dan kontribusi terhadap sesama di lingkungan kerja.
  7. Lebih lanjut, *Workplace Spirituality* terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam pengaruh antara *Spiritual Leadership* dan *Green Engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap keterlibatan karyawan dalam isu lingkungan sebagian besar dimediasi oleh terciptanya suasana kerja yang bermakna secara spiritual.
  8. Hal serupa juga ditemukan pada pengaruh antara *Training Effectiveness* dan *Green Engagement*, di mana *Workplace Spirituality* berperan sebagai mediator yang signifikan. Pelatihan yang efektif akan mendorong keterlibatan dalam praktik ramah lingkungan apabila berhasil membentuk lingkungan kerja yang sarat dengan nilai dan makna spiritual bagi karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdou, A. H., Al Abdulathim, M. A., Hussni Hasan, N. R., Salah, M. H. A., Ali, H. S. A. M., & Kamel, N. J. (2023). From Green Inclusive Leadership to Green Organizational Citizenship: Exploring the Mediating Role of Green Work Engagement and Green Organizational Identification in the Hotel Industry Context. *Sustainability (Switzerland)*, 15(20). <https://doi.org/10.3390/su152014979>
- Aboramadan, M. (2022). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7–23. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05->

- Abualigah, A., & Badar, K. (2024). Does spiritual leadership promote employees' green creativity? The mediating effect of green work engagement. *Journal of Organizational Effectiveness*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2023-0387>
- Abualigah, A., Koburtay, T., Bourini, I., Badar, K., & Gerged, A. M. (2023). Towards sustainable development in the hospitality sector: Does green human resource management stimulate green creativity? A moderated mediation model. *Business Strategy and the Environment*, 32(6), 3217–3232. <https://doi.org/10.1002/bse.3296>
- Afriza, S., Sandy, A., Zulfadil, ;, Raden, ;, & Garnasih, L. (2019). Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 30(2). <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- Alfarajat, H. S., & Emeagwali, O. L. (2021). Antecedents of Service Innovative Behavior: The Role of Spiritual Leadership and Workplace Spirituality. *Organizacija*, 54(4), 320–333. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0022>
- Al-Fatih, M., & Chaniago, N. S. (2024). Effectiveness of the Boarding Training Program at the Medan Vocational and Productivity Training Center (BBPVP Medan). 5(5). <https://doi.org/10.38035/dijemss.v5i5>
- Arini, N., & Emilisa, N. (2024). Analysis of Factors Effecting Psychological Well-Being in Employees of Shoe Industry Companies. *The Management Journal of Binaniaga*, 9(02), 229–242. <https://doi.org/10.33062/mjb.v9i02.77>
- Budiastuti, H., Trirahayu, D. A., Paramitha, T., Soeswanto, B., Kusumawati, E., Indarti, R., Widyanti, E. M., & Pullammanappallil, P. (2023). Parameters Affecting Training Effectiveness: A Study of Wastewater Treatment Training in Politeknik Negeri Bandung. *Education Quarterly Reviews*, 6(1). <https://doi.org/10.31014/aior.1993.06.01.696>
- Chen, L., Wen, T., Wang, J., & Gao, H. (2022). The Impact of Spiritual Leadership on Employee's Work Engagement—A Study Based on the Mediating Effect of Goal Self-Concordance and Self-Efficacy. *International Journal of Mental Health Promotion*, 24(1), 69–84. <https://doi.org/10.32604/ijmh.2022.018932>
- Chi, H.-K., & Phan, H.-T. (2025). Revealing the Role of Corporate Social Responsibility, Service Quality, and Perceived Value in Determining Customer Loyalty: A Meta-Analysis Study. *Sustainability*, 17(10), 4304. <https://doi.org/10.3390/su17104304>
- Desi Adinda Putri, S., & Permono Nugroho, S. (2024). PERHUBUNGAN KOTA SURAKARTA. EKUILNOMI: Jurnal Ekonomi Pembangunan, 6(3), 2614–7181.

<https://doi.org/10.36985/ekayr685>

- EL Hajjar, S. T., & Alkhanaizi, M. S. (2018). Exploring the Factors That Affect Employee Training Effectiveness: A Case Study in Bahrain. *SAGE Open*, 8(2). <https://doi.org/10.1177/2158244018783033>
- Fatin Nuha, N., & Santi Budiani, M. (2022). Hubungan Workplace Spirituality dengan Komitmen Organisasi pada Guru Yayasan X The Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Commitment to the Teachers of Foundation X. 10(01), 705–719.
- Hamzaa, H. G., Atta, M. H. R., Taha, H. M. A., Sayed, M. A., Ahmed, A. K., Othman, A. A., & Wahba, N. M. I. (2025). Exploring the role of spiritual leadership among nurse colleagues: an associative analysis of its impact on passion and altruism. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02750-5>
- Hani Nurhaida Hafni, & Muhammad Ilmi Hatta. (2022). Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Work Engagement pada Perawat. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsp.v2i1.896>
- Hao, F., Ng, W., Aman, A. M., & Zhang, C. (2024a). Technology for sustainability: the impact of Avatar-led Green Training on OCBE and green creativity. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2023-1927>
- Hartanto, Don Gusti Rao, & Salma Athiyyah Fajri. (2022). Pengaruh Efektivitas Pelatihan Daring Terhadap Kinerja Di PT Kalbe Milko Indonesia. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(3), 274–285. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i3.659>
- Harumi, K., Nugraha, Y., & Kadiyono, A. L. (2021). Workplace Spirituality Ditinjau dari Aspek Demografi: Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Lama Bekerja di Organisasi (Vol. 12, Issue 1).
- Heydari, R., Rezaeekelidbari, H., Chaman Zamin, M., & Author, C. (2025). Journal of Management and educational perspective Presenting a Quantum Leadership Model to Establish Organizational Civilization in the Iranian Higher Education System Presenting a Quantum Leadership Model to Establish Organizational Civilization in the Iranian Higher Education System Publisher: Research Center of Resources Management Studies and knowledge-based Business. *Management and Educational Perspective*, 6(4), 49–66. <https://doi.org/10.22034/jmep.2025.498847.1465>
- Hidayat, A., & Muh. Abdul Aziz. (2022). The Role of Job Training in Improving Employee
- Copyright @ Netania Emilisa, Amelia Reza Puspita Sari, Annisa Salsabilla, Gilang Bayu Saputra, Dietce Apriyani

- Performance. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(1), 21–30.  
<https://doi.org/10.54099/aijms.v1i1.186>
- Huang, S. Y. B., Ting, C. W., & Li, M. W. (2021). The effects of green transformational leadership on adoption of environmentally proactive strategies: The mediating role of green engagement. *Sustainability* (Switzerland), 13(6).  
<https://doi.org/10.3390/su13063366>
- Indrayani, I. G. A. P. W., Supartha, I. W. G., Dewi, I. G. A. M., & Piartrini, P. S. (2023). A SYSTEMATIC APPROACH TO RESOURCEFUL WORK ENGAGEMENT AMONG MILLENNIALS: HARNESSING PERSONAL RESOURCES. *International Journal of Business and Society*, 24(2), 727–745. <https://doi.org/10.33736/ijbs.5959.2023>
- Irfan budiono, Hamidah, & Mahmuddin Yasin. (2020). The Role of Prophetic Leadership on Workplace Spirituality At sufism-based Islamic Boarding School. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 4(1), 122–129.  
<https://doi.org/10.21009/jobbe.004.1.09>
- Islammiyanti, R., & Sulisty, H. S. (n.d.). Peran Workplace Spirituality, Meaningful Work Dan Leadership Terhadap Innovative Work Behavior Dan Kinerja Sdm.
- Jin, J. H., & Lee, E. J. (2019). The mediating effect of workplace spirituality on the relation between job stress and job satisfaction of cancer survivors returning to work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19).  
<https://doi.org/10.3390/ijerph16193510>
- Karatepe, T., Ozturen, A., Karatepe, O. M., Uner, M. M., & Kim, T. T. (2022). Management commitment to the ecological environment, green work engagement and their effects on hotel employees' green work outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(8), 3084–3112.  
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2021-1242>
- Kartika, R., Dain Yunitasari, K., Fauzan, R., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Tanjungpura, U., Prof, J., Profesor, J., Nawawi, D. H. H., Pontianak, K., & Barat, K. (n.d.). Pengaruh Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan.
- Kumalo, S., & Schutte, F. (2024). Employee Engagement and Spiritual Leadership in Private Higher Education in South Africa. *International Review of Management and Marketing*, 14(4), 143–151. <https://doi.org/10.32479/irmm.16191>
- Lanatri Danirmala. (2022). The Mediating Role Of Green Training To The Influence Of Green Organizational Culture To Green Organizational Citizenship Behavior And Green Employee Involvement. *IJHCM (International Journal of Human Capital*

- Management), 6(1), 66–75. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.06.01.6>
- Malik, M., Islam, T., & Ashraf, Y. (2024). Take the bull by the horns! The role of spiritual leadership and dark triad toward workplace incivility. *Industrial and Commercial Training*, 56(2), 106–127. <https://doi.org/10.1108/ICT-12-2023-0084>
- Marini, M., Handoyo, S., & Sukadiono, S. (2023). Green Work Engagement: A Literature Review. *RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences*, 3(3), 179–185. <https://doi.org/10.31098/bmss.v3i3.662>
- Mering, L. (2024). The role of Green Leadership, Green Work Engagement and Job Characteristics Mediation in Improving Performance PT. Hutan Sawit Lestari in Central Kalimantan, Indonesia. *International Journal of Contemporary Sciences (IJCS)*, 2(4), 191–208. <https://doi.org/10.55927/ijcs.v2i4.8771>
- Muchsinati, E. S., Hutagalung, R. M., & Fatyandri, A. (2025). Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Voluntary Green Behavior Dan Task-Related Green Behavior. 22, 1. <https://equilibrium.uniku.ac.id/>
- Nisa, A., Janitra, S., Emilisa, N., & Aldebaran, G. J. (2024). How to cite: Pengaruh Spiritual Leadership dan Employee Resilience terhadap Employee Performance Dimediasi Work Engagement di Bank BUMN Jakarta Timur. 5(7), p-ISSN.
- Oh, J., & Wang, J. (2020). Spiritual leadership: Current status and Agenda for future research and practice. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 17(3), 223–248. <https://doi.org/10.1080/14766086.2020.1728568>
- Humaira, Y., & Dian Aprilia, E. (2024). Workplace Spirituality To Reduce Burnout In Members Of The Regional Police Mobile Brigade.
- Purnami, R. S., & Senen, S. H. (2021). The Role of Leadership Spirituality in Increasing Employee Engagement with Leadership Communication as Moderator.
- Samul, J. (2024). Linking Spiritual Leadership with Other Leadership Concepts: A Literature Review of Four Decades. *SAGE Open*, 14(2). <https://doi.org/10.1177/21582440241252402>
- Schouteten, J. J., Gellynck, X., & Slabbinck, H. (2021). Do fair trade labels bias consumers' perceptions of food products? A comparison between a central location test and home-use test. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su13031384>
- Siddiqui, D. A., & Sahar, N. (2019). The Impact of Training & Development and Communication on Employee Engagement – A Study of Banking Sector. *Business Management and Strategy*, 10(1), 23. <https://doi.org/10.5296/bms.v10i1.14592>

- Singh, R. (2023). Article in Research Ambition An International Multidisciplinary e. <https://doi.org/10.53724/ambition/v7n4.02>
- Sufianzah, A., Musnadi, S., Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, P., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Corresponding Author, J. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pejabat Eselon Iv Dilingkungan Pemerintah Daerah Aceh). 2(2), 164–170.
- Sugiyardi, A. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Sultan, M., & Hussain, S. (2025). Towards a sustainable workforce: integrating workplace spirituality, green leadership, and employee adaptability for green creativity. *Discover Sustainability*, 6(1). <https://doi.org/10.1007/s43621-025-00971-x>
- Taladay, S., & Panesar-Aguilar, S. (2021). Spirituality and Transformational Leadership Practices: A Quantitative Study. *Journal of Human Resource Management*, 9(4), 102. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20210904.12>
- Tuli, T., Sood, M., & Batra, S. (n.d.). SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN HOTEL MANAGEMENT: A REVIEW. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.17617.03687>
- Utama, R. G., Wahyuningsih, Rr. S. H., & Surwanti, A. (2023). The Influence of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: Workplace Spirituality and Thriving at Work as Mediation. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 14(2), 417–435. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i2.19799>
- Wufron, Nurhasan, R., & Sani, nizmah F. (2021). Workplace Spirituality dan Employee Engagement dalam Meningkatkan Employee Performance PT. *Jurnal Wacana Ekonomi*. [www.jurnal.uniga.ac.id](http://www.jurnal.uniga.ac.id)
- Wu, W. L., & Lee, Y. C. (2020). How spiritual leadership boosts nurses' work engagement: The mediating roles of calling and psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176364>
- Wulandari, A. (n.d.). Efektivitas Program Pelatihan Kerja terhadap Peningkatan Kompetensi Peserta pada Balai Latihan Kerja Kendari. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/rezpublica>
- Wulandari, F., Islam Negeri Raden Intan Lampung, U., & Info Artikel, A. (2024). Implementasi Prinsip Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru. *IJRC: Indonesian Journal Religious Center*, 02(03), 31–35. <https://jurnal.academiacenter.org/index.php/IJRC>

- Yadav, P., & Mathew, J. (2023). Improving Organizational Sustainable Performance of Organizations Through Green Training. *International Journal of Social Ecology and Sustainable Development*, 14(1). <https://doi.org/10.4018/IJSESD.321166>
- Yulianti, P. D., Suhariadi, F., Hadi, C., Surjaningrum, E. R., & Sugiharto, D. (2022). Spiritual Leadership dalam Organisasi : Faktor Pengaruh dan Arah Penelitian Masa Depan. *Buletin Psikologi*, 30(2), 298. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.65897>.