

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Spiritual leadership* tidak berpengaruh positif terhadap *deviant behaviour* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk.
2. *Spiritual leadership* tidak berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk.
3. *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *deviant behavior* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk.
4. *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk.
5. *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *deviant behaviour* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk.
6. *Job satisfaction* memediasi hubungan antara *transformational leadership* dan *deviant behaviour*.
7. *Job satisfaction* tidak memediasi hubungan antara *spiritual leadership* dan *deviant behaviour* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk.

## 5.2 Implikasi Penelitian

### 5.2.1 Implikasi secara Teori

Penelitian ini berupaya memberikan pemahaman terkait dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia terutama gaya kepemimpinan yang diharapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengembangan teori ini difokuskan kepada *spiritual leadership* dan *transformational leadership* dalam menghadapi dan mengelola *deviant behavior* karyawan di tempat kerja. Implikasinya, penelitian ini dapat menambah pemahaman tentang kepemimpinan yang lebih berorientasi kepada nilai-nilai. Sehingga, organisasi atau perusahaan dapat mempertimbangkan pelatihan-pelatihan kepemimpinan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, positif, dan produktif untuk menumbuhkan kepercayaan karyawan terhadap pimpinannya.

Jika karyawan memiliki kepercayaan terhadap pimpinannya, maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik. Tentu saja, hal ini dapat terjadi jika karyawan memiliki *job satisfaction* yang baik pula. Sebab, *job satisfaction* dalam hal ini memediasi hubungan antara faktor-faktor kepemimpinan dengan *deviant behaviour*. Maka implikasinya, penelitian ini dapat menambah pemahaman tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* dan bagaimana *job satisfaction* tersebut dapat menjembatani atau menjadi penghubung antara kepemimpinan dengan perilaku karyawan. Dengan demikian, sumber daya manusia haruslah mempertimbangkan hal-hal yang dapat memengaruhi *job satisfaction* sebagai upaya mengurangi *deviant behaviour* di tempat kerja.

### 5.2.2 Implikasi secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *deviant behaviour* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk sudah masuk ke dalam kategori rendah. Meskipun demikian, harus dipertahankan dan ditingkatkan di masa yang akan datang. Upaya yang dapat dilakukan dalam rangka menurunkan *deviant behaviour* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk sebagaimana yang dijelaskan di atas dapat dilakukan dengan cara meningkatkan *transformational leadership*. Hal ini disebabkan karena hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa variabel *transformational leadership* merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi *deviant behaviour* pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk.

Selain itu, PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk dapat menggunakan temuan dan hasil penelitian ini untuk merencanakan dan mengimplementasikan kegiatan-kegiatan pelatihan kepemimpinan untuk memperkuat *spiritual leadership* dan *transformational leadership* maupun kegiatan-kegiatan lainnya yang dapat membantu pimpinan mengarahkan karyawan pada perilaku-perilaku positif dan produktif. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* karyawan, misalnya dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya dalam pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung untuk memajukan diri dan organisasi atau perusahaan, dan hal lainnya yang dapat memberikan pengaruh positif bagi karyawan. Selanjutnya, perusahaan juga dapat merancang upaya-upaya

pengecahan terhadap terjadinya *deviant behaviour* di tempat kerja, misalnya dengan memberikan *reward* dan *punishment* sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan. Tentu saja, hal tersebut harus dilakukan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga, ada alat kontrol terhadap perilaku-perilaku karyawan yang dapat merugikan perusahaan atau organisasi.

### 5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka berikut ini dapat dikemukakan saran dan keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk unit area *Head Office*, Menteng, dan BIC, sehingga hasil penelitian ini belum dapat berlaku pada unit area lainnya yang ada di luar Jakarta. Dengan demikian, disarankan bagi penelitian yang akan datang dapat menguji model penelitian ini pada unit area PT Diagnos Laboratorium Utama Tbk di seluruh Indonesia.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 4 (empat) variabel yang mempengaruhi *deviant behaviour* yaitu *transformational leadership*, *spiritual leadership* dan *job satisfaction*. Sehingga variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi *deviant behaviour* seperti budaya kerja dan kompensasi. Dengan demikian, bagi peneliti yang akan datang hendaknya menambahkan variabel-variabel lain tersebut ke dalam model penelitiannya.

3. Penelitian ini hanya menggunakan sebanyak 167 orang responden. Dengan demikian, disarankan bagi peneliti yang akan datang agar menggunakan jumlah responden yang lebih banyak lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amida, A. C., & Frianto, A. (2020). Peran Workplace Spirituality Sebagai Variabel Mediasi Antara Ethical Climate Terhadap Workplace Deviant Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 517–531.
- Amin, S., Adriani, Z., Khaeruddin, & Habibi, A. (2020). DATASET for Validation The Relationship between Workplace Spirituality, Organizational Commitment, and Workplace Deviance. *Data in Brief*, 31, 105872. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.105872>
- Anser, M. K., Shafique, S., Usman, M., & Ali, M. (2020). Spiritual leadership and organizational citizenship behavior for the environment : An intervening and interactional analysis. *Journal of Environmental Planning and Management*, 0(0), 1–19. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1832446>
- Appelbaum, S., & Shapiro, B. (2006). Diagnosis and Remedies for Deviant Workplace Behaviors Diagnosis and Remedies for Deviant Workplace Behaviors. *Jurnal of American Academy of Business*, September.
- Arikunto, S. (2006). Metode Penelitian Kualitatif. *Jakarta: Bumi Aksara*, 168.
- Astuty, I., & Danupranata, G. (2021). Pengujian Model Hubungan Kepuasan Kerja dan Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Ditinjau dari Karakteristik Demografi. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 2(1), 9. <https://doi.org/10.24853/jmmb.2.1.9-20>.
- Atmojo, M. (2012). The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 5(2), 113–128. <https://doi.org/10.1002/piq.21244>
- Azazz, A. M. S., & Elshaer, I. A. (2021). the Impact of Spiritual Leadership on Employees' Satisfaction: Mediating Role of Employees' Commitment. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(4), 1939–4675.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, 74–94.
- Bagus, I., & Juniarta, M. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior ( ocb ) melalui mediasi kepercayaan kepada atasan dan kepuasan kerja ( studi pada pegawai tetap balai diklat industri kementerian perindustrian republik indonesia ). 81, 181–196.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=2WsJSw6wa6cC&oi=fnd&pg=PT5&dq=bass+and+riggio+transformational+leadership&ots=I83ZdWK OEF&sig=iU\\_POxhKeLs452U4EuZ67Te29uE&redir\\_esc=y#v=onepage&q=bass and riggio transformational leadership&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=2WsJSw6wa6cC&oi=fnd&pg=PT5&dq=bass+and+riggio+transformational+leadership&ots=I83ZdWK OEF&sig=iU_POxhKeLs452U4EuZ67Te29uE&redir_esc=y#v=onepage&q=bass and riggio transformational leadership&f=false)
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). *Development of a Measure of Workplace Deviance*. 85(3), 349–360.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bukhari, Z. ullah, & Ali, U. (2009). Relationship between Organizational Citizenship Behavior & Counterproductive Work Behavior in the

- Geographical Context of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 4(1), 85–92. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n1p85>
- Carless, S. A. (1998). Gender Differences in Transformational Leadership: an Examination of Superior, Leader, and Subordinate Perspectives. *Sex Roles*, 39(11–12), 887–902.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241–1255. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1241>
- Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas*, 10(1). <https://doi.org/10.15408/akt.v10i1.6109>
- Emilisa, N., Putra, D. P., Yudhaputri, E. A., & Trisakti, U. (2018). Perceived External Prestige, Deviant Workplace Behavior dan Job Satisfaction pada Karyawan Industri Otomotif di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 247–262.
- Endo Wijaya Kartika, & Thomas S. Kaihatu. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), pp.100-112. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17993>
- F. Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Fry, L. W. (2003). *Toward a theory of spiritual leadership*. 14(September), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leafa.2003.09.001>
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *Leadership Quarterly*, 16(5), 835–862. <https://doi.org/10.1016/j.leafa.2005.07.012>
- Fuad Mas'ud. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (konsep dan aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Garg, N. (2020). Promoting Organizational Performance in Indian Insurance Industry: The Roles of Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behaviour. *Global Business Review*, 21(3), 834–849.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris. *BP Undip. Semarang*, 290.
- Götz, M., Bollmann, G., & Boyle, E. H. O. (2018). *Contextual Undertow of Workplace Deviance by and Within Units: A Systematic Review*. <https://doi.org/10.1177/1046496418790044>
- Gustomo, D. (2009). Pengaruh nilai Personal, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 1–10.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective (7th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Hair Jnr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*.
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. (Sean), & Li, J. (Justin). (2020). Workplace Spirituality as a Mediator between Ethical Climate and Workplace Deviant Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 86(August), 102372. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102372>
- Harisur, M., & Howladar, R. (2017). Empirical Study on Transformational Leadership, Deviant Behaviour, Job Performance, and Gender: Evidence from a Study in Bangladesh. *The European Journal of Management Studies*, 22(2), 77–97.
- Hasibuan, J. S., & Andri Soemitra. (2022). Organization Citizenship Behavior: Pengaruh Spiritual Leadership, Self Efficacy and Locus Of Control Peram Mediasi Job Satisfaction. *Mumtaz : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 116–137. <https://doi.org/10.55537/mumtaz.v1i2.202>
- Hastuti, D., Noor, I. M., Lubis, Z., & Abdullah, O. (2017). Pengaruh Kepribadian Big Five Personality Kepada Penyimpangan Perilaku di Tempat Kerja. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 28(1), 19–30.
- Hermani, W. &. (2019). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Hisyam, C. J. (2021). *Perilaku menyimpang: Tinjauan Sosiologi* (Bunga Sari Fatmawati (ed.)). [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=ALdTEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=perilaku+menyimpang+adalah&ots=SgI2C2Y9Ii&sig=N8vCI9ILC-yP\\_GFVW6rBM8KZtk&redir\\_esc=y#v=onepage&q=perilaku+menyimpang+adalah&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=ALdTEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=perilaku+menyimpang+adalah&ots=SgI2C2Y9Ii&sig=N8vCI9ILC-yP_GFVW6rBM8KZtk&redir_esc=y#v=onepage&q=perilaku+menyimpang+adalah&f=false)
- Hulland, J. (1999). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195–204.
- Hutahayan, B. (2019). How Spiritual Leadership Affects Job Satisfaction and Workplace Deviant Behavior (Study at the Regional Secretariat of the City of Palangkaraya). *International Journal of Applied Management Theory and Research*, 2(1), 61–73. <https://doi.org/10.4018/ijamtr.2020010105>
- Ibrahim, M., Suryani, I., & Firanita, V. P. (2018). Analisis Pemberian Sanksi, Perilaku Menyimpang, dan Self-Efficacy Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Epigram*, 14(2), 181–192. <https://doi.org/10.32722/epi.v14i2.1096>
- Jiang, H., Jiang, X., Sun, P., & Li, X. (2021). Coping with Workplace Ostracism: The Roles of Emotional Exhaustion and Resilience in Deviant Behavior. *Management Decision*, 59(2), 358–371. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2019-0848>
- Judge, T. A., Scott, B. A., & Ilies, R. (2006). *Hostility , Job Attitudes , and Workplace Deviance : Test of a Multilevel Model*. 91(1), 126–138. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.126>



- Jufrizen, J., & Nasution, A. H. (2021). Peran Mediasi Workplace Spirituality Pada Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 246–258. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5880>
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The Strategy of Spiritual Leadership. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 8(1), 64–72. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i1.194>
- Lewaherilla, N. C. (2019). Kajian Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja pada Pegawai Perangkat Daerah Provinsi Maluku. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(1), 61–82. <https://doi.org/10.23887/jia.v3i1.16629>
- Lewaherilla, N. C., Pentury, G. M., Huwae, V., & Atamimi, R. (2022). The Role of Job Satisfaction as a Mediation of Perceived External Prestige and Deviant Behavior. *Enrichment: Journal of Management*, 12(4), 3344–3349.
- Ling, S., Ling, M., Sani, M., & Ibrahim, B. (2013). Transformational Leadership and Teacher Commitment in Secondary Schools of Sarawak. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 51–65.
- Luu Tien Dung, L. T. D. (2020). *The Effects of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Commitment to Organisational Change: A Three-Component Model Extension Approach*. 14(1), 106–123.
- M. S. Mohammad. (2012). Transformational Leadership and Employees' Job Satisfaction and Commitment: A Structural Equation Investigation. *Journal of American Science*, 8(7), 11–19. <http://www.americanscience.org>.
- Mahyarni. (2019). *The influence of spiritual leadership and its impacts on the reduction of workplace deviant behavior*. 1996. <https://doi.org/10.1108/IJPL-01-2019-0003>
- Mansoara, N., & Armanu, A. P. (2021). The Effect Between Ethical Climate and Organizational Culture on Deviant Behavior Through Organizational Commitment As a Mediation Variable (Studies on Civil Servants At the Regional Secretariat Manokwari Regency Government). *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 24(1), 1.
- Maryati, T., Astuti, R. J., & Udin, U. (2019). The Effect of Spiritual Leadership and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(3), 130–143.
- Mintardjo, C. M., Mandey, S., & Binalay, A. G. (2016). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif Dan Motivasi Terhadap Minat Beli Secara Online Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 395–406.
- Nafidzi, E. (2020). Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Performa Pegawai Bank Syariah Mandiri Kebon Sirih Jakarta Pusat. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 3(2), 236–247. [https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3\(2\).5814](https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3(2).5814)
- Negara, J. K., Sefnedi, & Yuliviona, R. (2022). Pengaruh Perceived External Prestige dan Transformational Leadership terhadap Deviant Workplace Behavior dengan Job Satisfaction sebagai Mediasi. *Ejurnal Bung Hatta*, 901,

5–6.

- Nemanich, L. A., & Keller, R. T. (2007). Transformational leadership in an acquisition: A field study of employees. *The Leadership Quarterly*, 18(1), 49–68.
- Nguon, V. (2022). Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Innovative Behavior, and Work Performance: A Conceptual Review. *International Journal of Business and Management*, 17(12), 75. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n12p75>
- Novitasari, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Pembangunan, I. (2020). Hospital Employees Organizational Citizenship Behavior: How the Correlation of Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment? *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 252–259.
- Nur Utami, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.36418/jiss.v4i1.764>
- Nurabadi, A., Irianto, J., & Bafadal, I. (2021). The Effect Of Instructional, Transformational And Spiritual Leadership On Elementary School Teachers' Performance And Students' Achievements. *Cakrawala Pendidikan*, 40(1), 17–31. <https://doi.org/10.21831/cp.v40i1.35641>
- Pambudi, D. S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1), 164–171.
- Pandia, M. M., Jufrizen, J., Khair, H., & Tanjung, H. (2023). Organization Citizenship Behavior: The Role of Spiritual Leadership, Self Efficacy, Locus of Control and Job Satisfaction. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 168–187. <https://doi.org/10.33830/jom.v19i1.3489.2023>
- Permana, I. M. B., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 9(1), 321–343.
- Pio, R., & Tampi, J. (2018). The Influence Of Spiritual Leadership On Quality Of Work Life , Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior (Study On Nursing Staff Of Private Hospital In North Sulawesi). *Journal of Law and Management*, 60(2), 757–767.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). *The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable*. 6(1), 74–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.33050/atm.v6i1.1722> Abstract
- Prihandono, D., & Wijayanto, A. (2019). The Influence of Spiritual Leadership on Spirituality , Conscientiousness and Job Satisfaction and its Impacts on the Reduction of Workplace Deviant Behavior. *Emerald Publishing Limited*. <https://doi.org/10.1108/JEAS-02-2019-0015>
- Purnama, N. L. P. D., & Riana, I. G. (2020). Iklim Organisasi Berpengaruh

- terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2576. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p06>
- Putra, J. P., & Khan, R. B. F. (2023). The Impact of Organizational Citizenship Behavior Based Spiritual Leadership on Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 1176–1191. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3526>
- Robinson, S. L., & Bennet, R. J. (1995). a Typology of Deviant Workplace Behaviors: a Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572. <https://doi.org/10.2307/256693>
- Rohama, M. N., & Anisah, H. U. (2022). Pengaruh Spiritual Leadership dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Nautical: Jurnal Ilmiah ...*, 1(9), 1042–1050. <https://jurnal.arkainstitute.co.id/index.php/nautical/article/view/486>
- Rusdiyanto, W., & Riani, A. L. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*, 2008, 161–168.
- Salsabila & Purnomo. (2022). Ad-deenar jurnal ekonomi dan bisnis islam. *Ad-Deenar Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1, 75–89.
- Septa, A. M., & Nashrillah. (2018). Pengaruh Spiritualitas terhadap Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemeditasi di Kalangan Guru SMK Negeri Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(3), 129–142.
- Sims, R. L. (2010). A Study of deviance as a retaliatory response to organizational power. *Journal of Business Ethics*, 92(4), 553–563. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0172-3>
- Sudiyono, R. N., Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Fayzhall, M., Yani, A., Winanti, Yuwono, T., Nurasiah, Yulia, Y., Singgih, E., & Chidir, G. (2020). Meningkatkan Komitmen dan Kinerja Dosen: Apa Peran Manajemen Perguruan Tinggi? *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 337–352. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/489/283>
- Sugiyono, S. (2015). Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development. In *Bandung: Alfabeta*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). Metodologi Penelitian. In *Yogyakarta: Pustaka Baru Perss*. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D., Sarnowo, H., & Kalijaga, M. A. (2022). Antecedent, Peran, dan Konsekuensi Penyimpangan di Tempat Kerja. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(2), 186–201. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v5i2.223>
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., Haris, A., Soetjipto, B. E., Haryanto, M. M., Rudy, D. R., & Yahya, M. (2020). The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Job Satisfaction Mediated with Spiritual Leadership. *International Journal of Business and Society*, 21(2), 737–748.
- Supriyanto, A. S., Islam, U., Maulana, N., Ibrahim, M., Maharani, V., Islam, U., Maulana, N., Ibrahim, M., & Soetjipto, B. E. (2020). The Effect of

- Organizational Citizenship Behavior on Job Satisfaction Mediated with Spiritual Leadership. *International Journal of Business and Society*, 21(July).
- Syah, T. Y. R., Anindita, R., & Kishen. (2020). The Transformational Leadership Effect on Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 47–51.
- Uddin, A., Rahman, S., Harisur, M., & Howlader, R. (2014). Exploring the relationships among Transformational leadership, deviant workplace behavior, and job performance: an empirical study. *ABAC Journal*, 34(1), 1–12.
- Ulfa, S., & Idris, S. (2019). Pengaruh Persepsi Eksternal Prestise Terhadap Perilaku Menyimpang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(4), 715–732.
- Walenta, A. S. et. al. (2023). The Influence of Spiritual Leadership on Performance With Satisfaction Satisfaction Work as Moderation. *Edunomika*, 07(02), 31–41.
- Wang, H.-J., Demerouti, E., & Le Blanc, P. (2017). Transformational Leadership, Adaptability, and Job Crafting: the Moderating Role of Organizational Identification. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 185–195.
- Wardani, N. K., & Eliyana, A. (2020). *The Influence of Transformational Leadership on Employees Performance with Communication Satisfaction Mediation ( Case Study of Frontliner Employees of PT Bank Muamalat , TBK Surabaya )*. 117(Gcbme 2018), 247–252.
- Wilian, R., & Chairunnisa, F. (2019). Analisis Pengaruh Leadership dan Pengembangan Karir terhadap Job Satisfaction dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 8(2), 1–12. <https://doi.org/10.22437/jmk.v8i2.7776>
- Wold, H. (2004). Partial Least Squares. *Encyclopedia of Statistical Sciences*, 9.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6–24. <https://doi.org/10.1108/02683940010305270>
- Yuliansyah. (2016). *Meningkatkan Responrate pada Penelitian Survey: Suatu Study Literature* (1st ed.). [http://repository.lppm.unila.ac.id/1354/1/2\\_Meningkatkan Respon Rate Pada penelitian survey.pdf](http://repository.lppm.unila.ac.id/1354/1/2_Meningkatkan%20Respon%20Rate%20Pada%20penelitian%20survey.pdf)
- Yun, S., Cox, J., & Sims, H. P. (2007). *Leadership and Teamwork : The Effects of Leadership and Job Satisfaction on Team Citizenship*. 2, 171–193.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny : Myths and Truths about Mediating Analysis. *Journal of Consumer Research*, 3(7), 197–206.