

PERAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI ANTARA KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI: BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI PEMODERASI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI RUMAH SAKIT GIGI DAN MULUT PENDIDIKAN BAITURRAHMAH)

FARDIANSYAH MUHAMMAD RIZKI, ZAITUL, ERNI FEBRINA HARAHAP

Faculty of Economics and Business Universitas Bung Hatta, Indonesia
fardiansyah@gmail.com, zaitul@gmail.com, ernifebrinaharahap@bunghatta.ac.id

Abstract: *The theoretical implications of research on the role of quality of work life and job satisfaction as mediation between spiritual leadership and employee performance, with organizational culture as a moderator, are as follows: Spiritual Leadership as a Foundation: This research confirms that spiritual leadership can be a strong foundation in improve the quality of work life and employee job satisfaction. According to spiritual leadership theory, leaders who apply spiritual values in their leadership can create a harmonious and motivational work environment. This theory shows that spiritual leadership not only focuses on achieving organizational goals, but also on the welfare and holistic development of employees, thereby motivating them to provide maximum contribution. Mediation Through Quality of Work Life and Job Satisfaction: The findings of this study indicate that quality of work life and job satisfaction play an important role as mediators between spiritual leadership and employee performance. Based on mediation theory, these variables explain how or why spiritual leadership affects employee performance. Employees who experience spiritual leadership tend to have a better quality of work life and higher job satisfaction, which in turn improves their performance. This theory emphasizes the importance of positive working conditions and job satisfaction as factors that bridge the influence of spiritual leadership on employee performance. Organizational Culture as a Moderator: The main implication is the role of organizational culture as a moderator in the relationship between quality of work life, job satisfaction and employee performance. Moderating theory explains that organizational culture can strengthen or weaken the relationship between these variables. A positive, inclusive and supportive organizational culture can strengthen the positive influence of quality of work life and job satisfaction on employee performance. On the other hand, a non-conducive organizational culture can hinder the positive effects of mediation. This confirms the importance of considering organizational culture in the development of leadership and human resource management strategies. Thus, this research provides a deeper understanding of how the interaction between these variables contributes to employee performance in the context of spiritual leadership and organizational culture. This can help organizations develop more effective leadership and culture strategies to improve the quality of work life, job satisfaction, and ultimately overall employee performance.*

Keywords: *Mediation, Quality of Work Life, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak: Implikasi teoritis dari penelitian tentang peran kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sebagai mediasi antara kepemimpinan spiritual dan kinerja pegawai, dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi, adalah sebagai berikut: Kepemimpinan Spiritual sebagai Landasan: Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan spiritual dapat menjadi landasan yang kuat dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut teori kepemimpinan spiritual, pemimpin yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinan mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan penuh motivasi. Teori ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada kesejahteraan dan perkembangan holistik karyawan, sehingga memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi maksimal. Mediasi

Melalui Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja: Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai mediator antara kepemimpinan spiritual dan kinerja pegawai. Berdasarkan teori mediasi, variabel-variabel ini menjelaskan bagaimana atau mengapa kepemimpinan spiritual mempengaruhi kinerja pegawai. Karyawan yang merasakan kepemimpinan spiritual cenderung memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih baik dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Teori ini menegaskan pentingnya kondisi kerja yang positif dan kepuasan kerja sebagai faktor yang menjembatani pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai. Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi: Implikasi utama adalah peran budaya organisasi sebagai pemoderasi dalam hubungan antara kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Teori pemoderasi menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Budaya organisasi yang positif, inklusif, dan mendukung dapat memperkuat pengaruh positif kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak kondusif dapat menghambat efek positif dari mediasi tersebut. Ini menegaskan pentingnya mempertimbangkan budaya organisasi dalam pengembangan strategi kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana interaksi antara variabel-variabel tersebut berkontribusi terhadap kinerja pegawai dalam konteks kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi. Hal ini dapat membantu organisasi dalam mengembangkan strategi kepemimpinan dan budaya yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan akhirnya kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kata Kunci: Mediasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

A. Pendahuluan

Pada dunia bisnis saat ini banyak ditemukan kasus pada sebuah perusahaan bahwasanya banyak pemimpin yang tidak memiliki kualitas yang baik dalam memimpin, sehingga bisa disebut juga zaman sekarang sedang terjadi krisis kepemimpinan. Untuk itu Matherly (2006) berpendapat bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal dapat dilakukan sebuah langkah transformasi dan pengembangan organisasi, sehingga dengan adanya hal tersebut organisasi yang dinaungi akan berjalan dengan baik kedepannya. Pegawai sebagai sumber daya manusia yang ada pada sebuah organisasi tidak hanya membutuhkan kesejahteraan materi tetapi juga membutuhkan penguatan nilai-nilai spiritual yang telah menjadi strategi besar dalam kajian bisnis. Pencapaian misi dan tujuan di setiap perusahaan tidak akan bisa mencapai kinerja yang tinggi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja tinggi pula, di setiap perusahaan atau organisasi juga selalu dipengaruhi oleh peranan sumber daya manusia yang baik dan berkontribusi secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya (Fortuna, 2020).

Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Dengan mengandalkan kemampuan dan keterampilan seseorang termasuk beban kerja, sumber daya dan lingkungan kerja motivasi seseorang sangat berpengaruh pada kinerjanya, motivasi ini dapat dipengaruhi oleh tingkat dan macam kebutuhan seseorang. Menurut Mangkunegara faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja terbagi menjadi dua bagian yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) dan performa (Usman, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian sementara sebagian besar responden memilih jawaban "Netral" dengan persentase 40,00%, diikuti oleh jawaban "Setuju" dengan persentase 30,38%,

"Sangat Setuju" dengan 20,00%, "Tidak Setuju" dengan 9,62%, dan tidak ada yang memilih "Sangat Tidak Setuju" (0,00%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Baiturahmah masih rendah. Dari pernyataan yang diajukan kepada responden, peneliti mencatat bahwa pegawai sering tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, yang mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, dari prasurvei tersebut dapat diasumsikan bahwa jumlah pegawai yang aktif dalam pekerjaan masih sedikit, sehingga mereka kesulitan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan memberikan solusi kreatif. Faktor-faktor ini menjadi indikator menurunnya kinerja pegawai di rumah sakit tersebut. Beberapa dimensi kinerja seperti kualitas, efisiensi kerja, dan inisiatif pegawai di Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Universitas Andalas juga masih belum optimal, yang berdampak pada kinerja keseluruhan pegawai di rumah sakit ini.

Salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kepemimpinan. Pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang dapat memengaruhi, mengarahkan dan mengajarkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Fortuna (2020) mengemukakan bahwa seorang pemimpin harus bisa membuat pegawai dapat menerapkan atau meningkatkan nilai-nilai kemanusiaan dan spiritualisme di dalam diri sendiri guna membangkitkan mental/rohani berupa ideologi, keyakinan, pedoman atau tuntutan, iman dan etika yang tidak hanya merubah karakter dan perilaku pegawai itu saja. Pemimpin pada sebuah organisasi dapat menerapkan gaya kepemimpinan spiritual yang pada dasarnya gaya kepemimpinan tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai dibawahnya.

Teori tentang kepemimpinan spiritual ini juga dikembangkan oleh Mondy (2008) yang menjelaskan bahwa teori kepemimpinan yang kuno tidak berhasil lagi dalam membentuk kepemimpinan yang efektif, maka dengan adanya teori ini dapat menjadi teori alternatif yang dapat menciptakan kriteria pemimpin yang efektif. Dalam teori kepemimpinan spiritual ini juga banyak peneliti mengkaji bagaimana proses spiritualitas di tempat kerja dan pada pusat bisnis serta hubungannya dengan kepemimpinan (Pio, 2022). Penelitian ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fry, 2003; M.P, 2009), (Pio, 2022) yang meneliti apakah kepemimpinan spiritual dapat berpengaruh pada komitmen organisasi; serta dari penelitian yang dilakukan oleh Whitman (2010) tentang kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Spiritual dapat menjadi salah satu topik yang dapat dikaji lebih mendalam pada sektor manajemen, terutama spiritual ini dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan keunggulan kompetitif. Spiritual dan kepemimpinan yang dieksplorasi oleh Ayranci dan Semercioz (2011) menyatakan bahwa terdapat tiga pendekatan dari hubungan spiritual dan kepemimpinan, diantaranya; yang pertama, spiritual disuntikkan ke dalam kepemimpinan untuk menggambarkan jenis kepemimpinan tertentu seperti kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*). Pendekatan yang kedua, yaitu menganggap kepemimpinan dan spiritual merupakan jenis entitas yang berbeda dan tidak terbagi dari poin-poin umum. Pendekatan ketiga, mengevaluasi hubungan antara spiritualitas dan kepemimpinan merupakan suatu bentuk dari kepemimpinan spiritual. Matherly (2006) mendefenisikan kepemimpinan spiritual sebagai kesatuan yang terdiri atas nilai-nilai, sikap, perilaku yang diperlukan oleh seseorang untuk memotivasi secara intrinsik diri dan orang lain untuk meningkatkan rasa spiritualitas melalui *calling* dan *membership*.

Beberapa literatur manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan perilaku organisasi yang menjelaskan bahwa variabel-variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan salah satunya yang salah satunya merupakan variabel pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Pio (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka dengan adanya pengaruh tersebut dapat diasumsikan bahwa semakin baik pemimpin menerapkan tipe kepemimpinan spiritual maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang akan berdampak pula pada kemajuan organisasi/instansi. Kemudian, literatur yang menjelaskan pengaruh kualitas kehidupan kerja yang memediasi

hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja pegawai adalah penelitian yang dilakukan oleh penelitian Pio (2022) yang menyatakan bahwa dengan penguatan kualitas kehidupan kerja yang dilakukan maka kepemimpinan spiritual akan baik dan membuat kinerja pegawai juga akan lebih tinggi.

Literatur yang menjelaskan pengaruh kepuasan kerja yang memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja pegawai adalah penelitian yang dilakukan oleh Drescher (2014) dan penelitian Cuadra (2017) yang menyatakan bahwa dengan tingginya kepuasan kerja pada sebuah organisasi maka itu akan mempengaruhi baiknya kepemimpinan spiritual di organisasi serta tingginya kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Budaya organisasi yang merupakan sebuah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan yang fungsinya sebagai sistem perekat, serta dapat menjadi acuan dalam berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Moeliono dalam Yusnandar, 2020). Maka dari penjelasan itu yang meletakkan posisi budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi beberapa variabel yang mempengaruhinya seperti kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai.

Penerapan budaya organisasi yang baik pada sebuah perusahaan dapat meningkatkan kualitas dari kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang menjelaskan pengaruh budaya organisasi yang memoderasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai adalah penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2021) menyatakan bahwa peran pemoderasi budaya organisasi dapat memoderasi secara positif hubungan antara kualitas kehidupan kerja yang tinggi dan juga akan berpengaruh pada tingginya tingkat kinerja pegawai pada sebuah instansi. Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh semakin baiknya penerapan budaya organisasi di sebuah perusahaan/instansi. Dimana budaya organisasi disini erat kaitannya dengan kondisi psikologis yang memperlihatkan hubungan karyawan dengan organisasi yang mana hasil dari penerapan budaya organisasi ini dapat berefek langsung kepada kinerja baik dari sisi kualitas dan kuantitasnya (Riono, 2020).

Pada penelitian ini ditemukan beberapa *research gap* jika ditinjau dari hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Syah (2020) berpendapat bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja pada Bank Sumut Syariah, hal itu dapat mengindikasikan bahwa dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik belum tentu dapat dipengaruhi oleh pemimpin yang memiliki jiwa spiritualitas yang tinggi. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Aryani & Rachmawan (2020) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan. Hal tersebut diindikasikan bahwa seorang pemimpin yang memiliki tipe kepemimpinan berbasis spiritualitas belum dapat mempengaruhi kinerja yang nantinya akan dihasilkan oleh pegawai/karyawan pada sebuah organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Junita & Sutanto (2016) yang menyebutkan bahwasanya seorang pemimpin yang tingkat spiritualitasnya tinggi tidak secara pasti dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai/karyawan pada sebuah organisasi sedangkan logikanya adalah semakin tinggi kepemimpinan spiritual akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja oleh pegawai/karyawan. Lalu, Aryani & Rachmawan (2020) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja pada pegawai di Dinas Kabupaten Pasuruan Jawa Timur. Penelitian yang dilakukan oleh Aryani & Rachmawan (2020) berpendapat bahwa pengaruh pemediasi kepuasan kerja terhadap kepemimpinan spiritual dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pasuruan Jawa Timur tidak dapat dibuktikan dalam penelitian tersebut. Kemudian, pengaruh langsung antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai tidak terbukti memiliki pengaruh yang positif (Aryani & Rachmawan, 2020).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menurut penelitian yang dilakukan oleh Azhari & Supriyatin (2020) menunjukkan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan.

Selanjutnya, peran pemoderasi variabel budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai tidak dapat dibuktikan memiliki pengaruh yang dapat memoderasi (Dwijayanto & Priyono, 2019). Dalam penelitian ini merupakan penyempurnaan penelitian yang dilakukan oleh Pio, (2020) & Soliha (2021), penelitian ini menguji kembali model mediasi dan moderasi dalam peran dari kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sebagai mediasi antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai dimana Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan melakukan beberapa perluasan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya.

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Yusuf (2016). Penelitian deskriptif kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta sifat tertentu atau menggambarkan fenomena secara detail. Penelitian kuantitatif juga merupakan metode yang digunakan untuk penyajian hasil dan penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan uji statistik (Sugiyono, 2017). Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berusaha untuk menjelaskan kejadian yang ada secara *detail*, sistematis dan apa adanya sesuai dengan fakta yang ada dan terlihat di lapangan. Objek penelitian ini adalah Pegawai di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Baiturahmah. Menurut Sekaran (2006) populasi merupakan keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Baiturahmah yang berjumlah 77 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *Total Sampling*, dimana menurut Sugiono (2014) teknik ini adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Oleh karena itu, yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Baiturahmah yang berjumlah 77 orang. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu mengumpulkan data primer dan data sekunder. Kuisisioner disebarkan kepada seluruh Pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Baiturahmah. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *survey* terhadap pendapat responden dengan menggunakan data kuisisioner yang berisi butir-butir pernyataan yang diajukan. Jawaban akan kuisisioner tersebut akan ditindaklanjuti dengan proses analisa. Data penelitian ini dapat dikelompokkan menurut jenisnya menjadi data primer dan data sekunder.

C. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan analisis deskriptif variabel diketahui bahwa skor rata-rata kepemimpinan spiritual adalah 3,62 dengan tingkat capaian responden 73,40 % dimana termasuk dalam kategori sedang. Sementara itu, kualitas kehidupan kerja memiliki skor rata-rata 3,73 dengan tingkat capaian responden 74,64 % dimana termasuk dalam kategori sedang. Hasil *bootsrapping* (tabel 4.30) dapat dilihat bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kualitas kehidupan kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,012, yang menunjukkan arah pengaruh positif. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan spiritual yang diterapkan dalam suatu organisasi, semakin baik pula kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Selain itu, kepemimpinan spiritual terhadap kualitas kehidupan kerja memiliki T-Statistic sebesar 2,980 dan P Value sebesar 0,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kualitas kehidupan kerja pada Pegawai Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Baiturrahmah adalah signifikan, sehingga hipotesis 1 diterima.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Pio et al. (2015) menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kualitas kehidupan kerja, dengan hasil

bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan. Pio dan Tampi (2018) juga menegaskan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara kepemimpinan spiritual dan kualitas kehidupan kerja pegawai. Selanjutnya, penelitian oleh Pio (2022) menyatakan bahwa isu-isu spiritualitas dalam kepemimpinan di tempat kerja memiliki implikasi yang signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah dalam kategori sedang. Sementara, kepemimpinan spiritual juga ditemukan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah.

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis deskriptif variabel diketahui bahwa skor rata-rata kepemimpinan spiritual adalah 3,62 dengan tingkat capaian responden 73,40 % dimana termasuk dalam kategori sedang. Sementara itu, kinerja pegawai memiliki skor rata-rata 3,80 dengan tingkat capaian responden 75,63 % dimana termasuk dalam kategori sedang. Hasil *bootsrapping* (tabel 4.30) dapat dilihat bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *original sample* 0,860 yang dapat diartikan bahwa kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai mempunyai arah yang positif, Dimana Semakin baik kepemimpinan spiritual yang diterapkan dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Selain itu, kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai memiliki *T-Statistic* 6,645 dan *P Values* 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan sehingga hipotesis 2 diterima.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wang et al. (2019) dan Sureskiarti (2017) mendukung adanya pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, yang bertujuan mempengaruhi orang agar bekerja bersama menuju tujuan bersama untuk mencapai kinerja maksimal, terbukti lebih efektif ketika pemimpin memiliki jiwa spiritualitas yang tinggi, yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka secara maksimal (Fortuna, 2020). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Fortuna, 2020). Pio (2022) menemukan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi melalui berbagi visi dan keyakinan yang berdasarkan pada kemajuan budaya bersama, yang pada akhirnya meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan fisik pegawai. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah dalam kategori sedang. Sementara, kepemimpinan spiritual juga ditemukan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah.

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis deskriptif variabel diketahui bahwa skor rata-rata kepemimpinan spiritual adalah 3,62 dengan tingkat capaian responden 73,40 % dimana termasuk dalam kategori sedang. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki skor rata-rata 3,73 dengan tingkat capaian responden 74,61 % dimana termasuk dalam kategori sedang. Hasil *bootsrapping* (tabel 4.30) dapat dilihat bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja memiliki *original sample* -0,066 yang dapat diartikan bahwa kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja mempunyai arah yang negatif. Dimana Semakin baik kepemimpinan spiritual yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka belum juga menentukan akan semakin tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Selain itu, kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja memiliki *T-Statistic* 0,531 dan *P Values* 0,396 maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan sehingga hipotesis 3 ditolak.

Secara teoritis, temuan tersebut berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tumimbang et al. (2017), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki

dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian oleh Pio (2022) juga mengindikasikan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rohmadon & Prayekti (2023), yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan spiritual dalam sebuah organisasi, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang mendukung hasil hipotesis tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Junita & Madiono (2016), yang menyatakan bahwa keberadaan seorang pemimpin yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi tidak selalu dijamin dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dalam konteks objek yang diselidiki oleh peneliti tersebut, fenomena tersebut belum ditemukan. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti budaya organisasi, struktur manajerial, dan ketersediaan sumber daya lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara pengaruh kepemimpinan spiritual tidak signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan tersebut. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah dalam kategori sedang. Sementara, kepemimpinan spiritual juga ditemukan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja memediasi hubungan antara Kepemimpinan Spiritual dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis deskriptif variabel diketahui bahwa skor rata-rata kualitas kehidupan kerja adalah 3,73 dengan tingkat capaian responden 74,64 % termasuk dalam kategori sedang. Kemudian, kepemimpinan spiritual adalah 3,62 dengan tingkat capaian responden 73,40 % dimana termasuk dalam kategori sedang. Sementara itu, kinerja pegawai memiliki skor rata-rata 3,80 dengan tingkat capaian responden 75,63 % dimana termasuk dalam kategori sedang. Hasil *bootstrapping* (tabel 4.31) dapat dilihat bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja pegawai memiliki *original sample* sebesar -0,002, yang menunjukkan arah negatif. Ini berarti bahwa memperbaiki kualitas kehidupan kerja tidak selalu dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan spiritual yang berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu, kualitas kehidupan kerja dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja pegawai memiliki *T-Statistic* sebesar 0,104 dan *P Value* sebesar 0,918, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Oleh karena itu, hipotesis 4 ditolak.

Secara teoritis, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan temuan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat memediasi secara positif hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan dalam organisasi (Yiing et al., 2009; Lee, 2005; Hausman et al., 2002; Politis, 2006). Kualitas kehidupan kerja yang baik berpengaruh pada pemimpin dengan spiritualitas tinggi dan menunjukkan bahwa karyawan yang dipimpin oleh pemimpin spiritual memiliki kinerja yang lebih baik (Pio, 2022). Penelitian yang sama oleh Pio (2022) juga menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat memperkuat kepemimpinan berbasis spiritualitas dan meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Akan tetapi hasil penelitian ini juga dapat dikatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawan dan Aryani (2020) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja juga ditemukan tidak berpengaruh secara signifikan dalam melakukan pemediasi antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun seorang pemimpin memiliki spiritualitas yang tinggi, kinerja pegawai tidak akan meningkat secara signifikan tanpa didukung oleh kualitas kehidupan kerja yang baik. Faktor-faktor lain seperti variabel dukungan organisasi,

penghargaan yang adil, dan hubungan interpersonal yang baik lebih berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Kepemimpinan Spiritual dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis deskriptif variabel diketahui bahwa skor rata-rata kepuasan kerja adalah 3,73 dengan tingkat capaian responden 74,61 % termasuk dalam kategori sedang. Kemudian, kepemimpinan spiritual adalah 3,62 dengan tingkat capaian responden 73,40 % dimana termasuk dalam kategori sedang. Sementara itu, kinerja pegawai memiliki skor rata-rata 3,80 dengan tingkat capaian responden 75,63 % dimana termasuk dalam kategori sedang. Hasil *bootstrapping* (tabel 4.31) dapat dilihat bahwa pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja pegawai memiliki original sample sebesar 0,068, yang menunjukkan arah positif. Ini berarti bahwa kepemimpinan spiritual menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan kepuasan karyawan, dan kepuasan tersebut pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja pegawai memiliki T-Statistic sebesar 5,254 dan P Value sebesar 0,018, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja pegawai, sehingga hipotesis 5 diterima.

Secara teoritis, hipotesis tersebut diperkuat oleh Pio (2022) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepemimpinan spiritual dan kinerja pegawai dalam sebuah instansi atau perusahaan. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Kellis et al. (2015), Drescher (2017), Yiing et al. (2009), Ahmad (2008), dan Bartram et al. (2007). Menurut Cuadra-Peralta et al. (2017), kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja akan meningkat seiring waktu, sehingga diperlukan tipe kepemimpinan yang dapat memberikan efek positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja juga dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan dalam melakukan pemediasi antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis deskriptif variabel diketahui bahwa skor rata-rata kualitas kehidupan kerja adalah 3,73 dengan tingkat capaian responden 74,64 % dimana termasuk dalam kategori sedang. Sementara itu, kinerja pegawai memiliki skor rata-rata 3,80 dengan tingkat capaian responden 75,63 % dimana termasuk dalam kategori sedang. Hasil *bootstrapping* (tabel 4.30) menunjukkan bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki *original sample* sebesar 0,159, yang menunjukkan arah positif. Artinya, semakin baik kualitas kehidupan kerja, semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Selain itu, kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki *T-Statistic* sebesar 2,438 dan *P Value* sebesar 0,015. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 6 diterima.

Secara teoritis, hipotesis tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2015), yang menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. Penelitian sebelumnya oleh Ristanti (2016) juga menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. Pertamina Persero RU IV Cilacap. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasmalawati (2018), yang menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja memengaruhi kinerja pegawai, di mana kinerja yang lebih tinggi dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja yang baik. Pio (2022) juga menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik akan berdampak positif pada kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja

juga dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan kinerja pegawai pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis deskriptif variabel diketahui bahwa skor rata-rata kepuasan kerja adalah 3,73 dengan tingkat capaian responden 74,61 % dimana termasuk dalam kategori sedang. Sementara itu, kinerja pegawai memiliki skor rata-rata 3,80 dengan tingkat capaian responden 75,63 % dimana termasuk dalam kategori sedang. Hasil *bootstrapping* (tabel 4.30) menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki *original sample* 0,074 yang dapat diartikan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai arah yang positif. Dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki *T-Statistic* 3.126 dan *P Values* 0,002 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan sehingga hipotesis 7 diterima.

Secara teoritis, hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian oleh Colquitt, LePine, dan Wesson (2017) menggambarkan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang memiliki efek langsung pada organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kehidupan mereka dalam organisasi akan membaik, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian oleh Nabawi (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Syahputra dan Jufrizen (2019), yang juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang, dengan pandangan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja mereka. Dalam sektor kesehatan, penelitian oleh Ramli (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Steven dan Prasetyo (2020) juga menyatakan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja juga dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan kinerja pegawai pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah.

Pengaruh Budaya Organisasi memoderasi hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis deskriptif variabel diketahui bahwa skor rata-rata budaya organisasi adalah 3,76 dengan tingkat capaian responden 75,20 % dimana termasuk kedalam kategori sedang. Kualitas kehidupan kerja adalah 3,73 dengan tingkat capaian responden 74,64 % dimana termasuk dalam kategori sedang. Sementara itu, kinerja pegawai memiliki skor rata-rata 3,80 dengan tingkat capaian responden 75,63 % dimana termasuk dalam kategori sedang.

Hasil *bootstrapping* (tabel 4.32) menunjukkan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai dengan *original sample* sebesar 0,105, yang menunjukkan arah positif. Ini berarti budaya organisasi memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai. Budaya yang positif, mendukung, dan inklusif dapat memperkuat dampak kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan harus fokus pada pengembangan dan pemeliharaan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Selain itu, budaya organisasi dalam memoderasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai memiliki *T-Statistic* sebesar *T-Statistic* 2,293 dan *P Values* 0,018. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai secara signifikan, sehingga hipotesis 8 diterima.

Secara teoritis, hal ini didukung oleh penelitian MM Petty et al. (1984), yang menyatakan bahwa budaya kerja memperkuat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan

kinerja pegawai, membuatnya lebih positif dan kuat. Penelitian oleh Mitchell W et al. (1992) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Cheri Ostroff et al. (2003) menemukan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, memperkuat kedua variabel tersebut. Mat Zin (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik akan memoderasi hubungan antara tingginya kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Astuti dan Soliha (2021) membuktikan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan dampak positif kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara kedua variabel tersebut. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi juga dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan dalam pemoderasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis deskriptif variabel diketahui bahwa skor rata-rata budaya organisasi adalah 3,76 dengan tingkat capaian responden 75,20 % dimana termasuk dalam kategori sedang. Sementara itu, kinerja pegawai memiliki skor rata-rata 3,80 dengan tingkat capaian responden 75,63 % dimana termasuk dalam kategori sedang. Hasil *bootstrapping* (tabel 4.30) menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki original sample sebesar 0,105, yang menandakan arah positif. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Selain itu, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki *T-Statistic* sebesar 2,344 dan *P Value* sebesar 0,016. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 9 dapat diterima.

Secara teoritis, Institusi atau lembaga ingin menciptakan budaya organisasi yang kondusif di lingkungan kerjanya. Budaya organisasi ini mencakup nilai-nilai, sikap, dan norma yang membentuk tindakan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Dengan kata lain, budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap proses kerja, yang pada akhirnya tercermin dalam kinerja individu masing-masing karyawan atau pegawai (Aristo et al., 2022). Penelitian oleh Rahman & Mas'ud (2022) menunjukkan bahwa perilaku yang baik, menjaga kepercayaan, dan rela berkorban untuk kepentingan pasien dapat meningkatkan kualitas kerja perawat. Mereka yang bersedia memberikan informasi kepada pasien dan mengikuti kebijakan rumah sakit menunjukkan dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Putra et al. (2023) juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan budaya organisasi yang diterapkan, kinerja mereka cenderung meningkat, dan mereka memiliki potensi kesuksesan dalam organisasi. Temuan serupa juga disampaikan oleh Nuramalia et al. (2023), yang menekankan bahwa budaya organisasi yang baik dapat mengarahkan sumber daya manusia dalam organisasi untuk terlibat aktif dalam proses penilaian kinerja mereka. Ketika suatu organisasi memiliki budaya yang positif, ini mendorong sumber daya manusia untuk berkontribusi lebih baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi juga dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah.

D. Penutup

Penelitian ini membuktikan secara empiris peran kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sebagai mediasi antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai: budaya organisasi sebagai pemoderasi dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang merupakan pegawai dari Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah. Setelah melalui tahapan

analisis dan pengujian hipotesis didapat Kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah. Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah. Kepemimpinan Spiritual berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah. Kualitas Kehidupan Kerja tidak memediasi hubungan antara Kepemimpinan Spiritual dengan kinerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah. Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Kepemimpinan Spiritual dengan kinerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah. Budaya Organisasi dapat memoderasi hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Baiturrahmah.

Daftar Pustaka

- A. Hussein Fattah. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara
- Afandi, A., Sajidan, S., Akhyar, M., & Suryani, N. (2018). Pre-Service Science Teachers' Perception About High Order Thinking Skills (Hots) In The 21st Century. *International Journal Of Pedagogy And Teacher Education*, 2(1), 107-114.
- Afandi, Pandi. 2018. *Concept Dan Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Akmal, A., & Rizal, M. K. (2021). *Dampak Perilaku Berbagi Pengetahuan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Inovatif Yang Dimoderasi Oleh Motivating Language Di Pt. Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman* (Doctoral Dissertation, Universitas Bung Hatta).
- Al-Aiban, K. M., & Pearce, J. L. (1993). The influence of values on management practices: a test in Saudi Arabia and the United States. *International Studies of Management & Organization*, 23(3), 35-52.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rienika Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Bina Aksara
- Aristo, R. M., Mansur, M., & Khalikussabir, K. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Islam Unisma Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(17).
- Astuti, J. P., & Soliha, E. (2021). The Effect Of Quality Of Work Life And Organizational Commitment On Performance With Moderation Of Organizational Culture: Study On Public Health Center Puskesmas In Gabus District. *International Journal Of Social And Management Studies*, 2(6), 89-99.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. I. M. (2021, June). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 2, Pp. 187-193).
- Azizah, Siti Nur (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Penerbit: Nem
- Babin, B.J. And J.S. Boles, 1998, "Employee Behaviour In A Service Environment A Model And Test Of Potential Differences Between Men And Women", *Journal Of Marketing*, Vol. 62, Hal. 77-91.
- Bafadal, I., Juharyanto, Nurabadi, A., & Gunawan, I. (2018a). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Kepemimpinan Perubahan, Dan Kepemimpinan Spiritual Yang

- Diterapkan Di Sekolah Terhadap Kualitas Kinerja Dan Hasil Belajar (Output) Pada Sekolah Dasar Di Malang Raya. Laporan Penelitian Tidak Diterbitkan. Malang: Lp2m Universitas Negeri Malang.
- Bafadal, I., Nurabadi, A., & Gunawan, I. (2018b). The Influence Of Instructional Leadership, Change Leadership, And Spiritual Leadership Applied At Schools To Teachers' Performance Quality. International Conference On Education And Technology (Icet 2018). Atlantis Press.
- Baren Sipayung, S. H., & Map, C. (2022). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Auditor: Teori Dan Studi Kasus*. Cv. Bintang Semesta Media.
- Cascio Dalam Moghimi, S.M., Kazemi, M., & Samiie, S. (2012). Studying The Relationship Between Organizational Justice And Employees' Quality Of Work Life In Public Organizations : A Case Study Of Qom Province. Iranian Journal Of Management Studies Vol. 6 No. 1, Hal. 117-143.
- Cascio, W. F. (2010). *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Worklife* (Eighth Edition). Mcgraw Hill Companies, Inc.
- Cascio, W.F. (1992). *Managing Human Resources : Productivity, Qwl And Profits*. 3rd Edition. Singapore: Irwin Mcgraw Hill Inc.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A. Dan Wesson, M.J. (2009), *Organization Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace*. New York: The Mcgraw-Hill Com., Inc.
- Cooper, D, D. R., & Schindler, P. S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Cuadra-Peralta, A. A., Veloso-Besio, C., Iribaren, J., & Pinto, R. (2017). Intervention for supervisors, based on social skills and leadership, in order to improve organizational climate perception and organizational performance outcomes. *Journal of Organizational Change Management*.
- Dewi, N. N., Se, S. P., & Rodli, A. F. (2021). *Perilaku Organisasi*. Scopindo Media Pustaka.
- Dhermawan, A.N.B., Sudibya, I.A. Dan Utama, I.M. (2012), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2.
- Drescher, M. A., Korsgaard, M. A., Welpel, I. M., Picot, A., & Wigand, R. T. (2014). The dynamics of shared leadership: building trust and enhancing performance. *Journal of Applied Psychology*, 99(5), 771.
- Dwijayanto, F., & Priyono, B. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderasi (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati). *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, 16(1).
- Edison, Emron., Dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fadillah, N. N. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Jiwa Atrma Husada Mahakam Kota Samarinda. *Ejournal Administrasi Bisnis*, 5(1), 79-92.
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi Pada Pegawai Asn Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(3), 46-66.
- Fortuna, E. B. (2020). Pentingnya Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Edupsycouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling*, 2(2), 14-18.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Pt. Andi: Yogyakarta.

- Fry, L. W., dan Matherly, L. L., (2006). *Spiritual Leadership and Organisational Performance: An Exploratory Study*. Paper Accepted for presented at the August 2006 meeting of Academy of Management, Atlanta, Georgia.
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The leadership quarterly*, 16(5), 835-862.
- Fry, Louis W. *Toward A Theory Of Spiritual Leadership*. Grenwich: Elsevier. 2003
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Bp Undip. Semarang
- Gibson, James L Dan John M Ivancevich, 1994. *Organisasi Dan Manajemen*, Edisi 4, Jakarta : Erlangga
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., Dan H., Donnelly., Jr. 2008: *Organisasi Dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Dan Proses, Terjemahan Oleh Joerban Wahid*, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, Ronald F. 1994. *Principles Of Composite Material Mechanics*. New York : Mc Graw Hill,Inc