

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan

Ayu Eka Aryawati Mariani dan Oka Suryadinatha Gorda

Undiknas Graduate School, Bali

ayuekaarya@gmail.com⁽¹⁾, okagorda@gmail.com⁽²⁾

Abstract: Leadership in the workplace is inseparable from spiritual values; therefore, it is very important to instill spiritual moral values for all employees. Nurses and midwives as part of human resources must have high performance and job satisfaction in order to support the achievement of the stated goals by the hospital. This study aims to determine the effect of spiritual leadership, employee engagement, work motivation, and job satisfaction on the performance of health workers in Dharma Yadnya Hospital. This study uses a quantitative approach. The scope of this study is identified as all the employees of Dharma Yadnya Hospital with the sample are 65 respondents. Data was collected by using questionnaires and processed with Partial Least Square (PLS) software. The results of this study showed that spiritual leadership, employee engagement, work motivation have significant effect on the performance and job satisfaction of health workers.

Keywords: Spiritual Leadership, Employee Engagement, Work Motivation, Job Satisfaction, Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan rumah sakit di Indonesia saat ini menunjukkan peningkatan kompetisi yang kian besar. Hal ini menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi rumah sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Manusia merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi, oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola agar dapat mencapai misi dan tujuan organisasi. Perawat dan bidan sebagai bagian dari sumber daya manusia harus memiliki kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi agar dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu rumah sakit.

Peran kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam hal peningkatan kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Menurut (Safputri dan Jannah, 2016) kepemimpinan spiritual merupakan sebuah paradigma baru yang didesain untuk mendorong terciptanya motivasi internal dalam suatu organisasi. Penerapan kepemimpinan spiritual dibidang pelayanan kesehatan akan memberikan pengaruh positif dalam memotivasi tenaga kesehatan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan spiritual akan membawa dampak pada kinerja optimal perawat dan bidan dalam melaksanakan asuhan keperawatan maupun asuhan kebidanan.

Berdasarkan penelitian (Sureskiarti dkk., 2017) didapatkan hasil peningkatan kerja dan adanya pengaruh penerapan *spiritual leadership* pada perawat pelaksana. Namun hasil

yang berbeda didapatkan pada penelitian (Kakiay, 2017) dimana didapatkan hasil *spiritual leadership* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Era informasi dan globalisasi yang semakin berkembang saat ini memaksa organisasi terutama rumah sakit untuk mampu bersaing memberikan pelayanan terbaiknya di masyarakat. Rumah Sakit Umum (RSU) Dharma Yadnya merupakan salah satu rumah sakit di Bali yang menerapkan *spiritual leadership*. Kepemimpinan berbasis spiritual ini diterapkan karena berpegangan pada falsafah dari RSU Dharma Yadnya yaitu memberikan pelayanan kesehatan dengan dilandasi nilai-nilai spiritual dengan semangat Tri Hita Karana namun RSU Dharma Yadnya juga tidak terlepas dari berbagai permasalahan di bidang manajemen.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menjalankan rumah sakit. Adanya *turnover* pada perawat dan bidan akan berdampak negatif bagi rumah sakit diantaranya menghilangnya sumber daya manusia yang berkualitas, biaya rekrutmen serta biaya pelatihan. Tingginya *turnover intention* dapat ditekan dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi atau dikenal dengan *employee engagement*.

Salah satu penelitian mengenai *employee engagement* dilakukan oleh (Mudhofar, 2016) dimana didapatkan hasil variabel *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda didapatkan pada penelitian (Handoyo dan Setiawan, 2017) dimana hasil *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Rejeki Dewata.

Banyak faktor juga mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang, karena untuk mencapai peningkatan kinerja bukanlah hal yang mudah. Faktor penting lain yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan adalah motivasi. Berdasarkan penelitian (Sinuhaji, 2015) didapatkan hasil motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang tidak sejalan didapatkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Lantara, 2017) dan (Tulhusnah dkk., 2018) dimana mendapatkan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Menurut (Afandi, 2018) motivasi merupakan keinginan dari dalam diri individu, dimana individu akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan senang hati sehingga mendapatkan hasil yang berkualitas.

Selain kinerja, kepuasan kerja juga perlu mendapat perhatian pihak manajemen. Manajemen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan karyawan. Penelitian yang dilakukan (Amalini dkk., 2016) menunjukkan hasil kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadhil dan Mayowan, 2018) dimana didapatkan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan review penelitian diatas, masih terdapat perbedaan hasil penelitian (*gap research*) dan terbatasnya variabel yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *spiritual leadership*, *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan khususnya perawat dan bidan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

KAJIAN TEORI

Human Capital Management. *Human capital* dapat diartikan sebagai aspek-aspek pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dalam menghasilkan pelayanan yang berkualitas. Perusahaan harus mampu mengembangkan kemampuan karyawan untuk pencapaian organisasi. (Sagala, 2017) menyatakan *human capital management* dikenal juga sebagai manajemen talenta yaitu suatu sumber daya manusia (SDM) yang terkait dengan proses pengembangan dan memperkuat kedudukannya dalam suatu lembaga, memelihara dan mengembangkan SDM, menarik sebanyak mungkin SDM yang memiliki kompetensi, komitmen dan karakter agar organisasi menjadi lebih berkualitas.

Spiritual Leadership. Fry W menyatakan *spiritual leadership* sebagai sebuah nilai, sikap dan perilaku pemimpin menerapkan strategi yang diperlukan dalam upaya memotivasi diri sendiri maupun orang lain melalui *calling and membership*, sehingga terbentuk perasaan sejahtera secara spiritual (Sureskiarti, 2015). Menurut (Safputri dan Jannah, 2016) *spiritual leadership* merupakan sebuah paradigma baru dalam transformasi dan perkembangan organisasi yang di desain untuk mendorong terciptanya motivasi internal dalam suatu organisasi. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan *spiritual leadership* merupakan sebuah motivasi, dorongan, niat dan semangat dari pemimpin yang diperlukan didalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

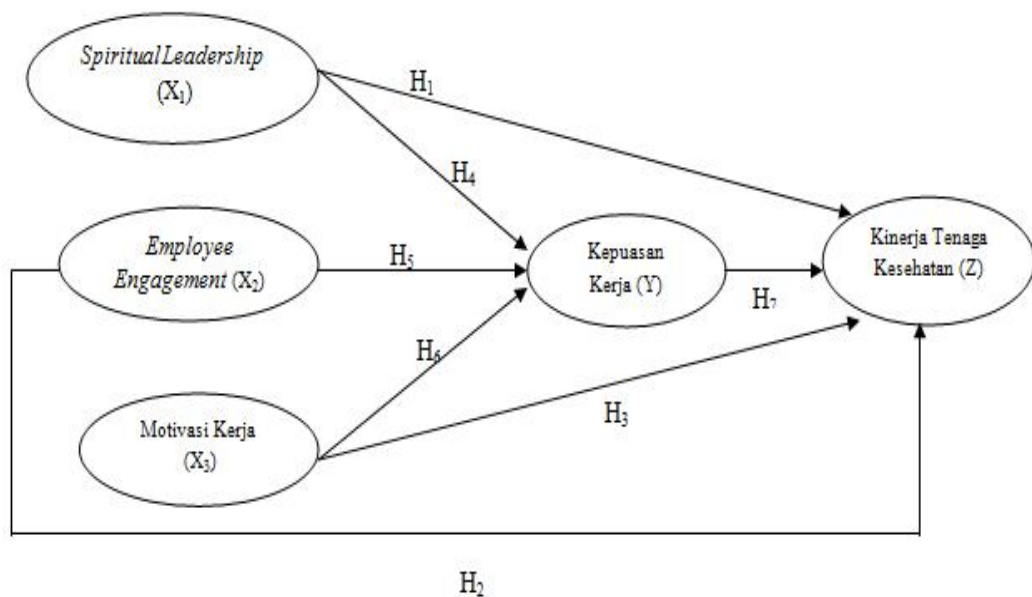
Employee Engagement. *Employee engagement* merupakan suatu sikap positif karyawan dengan organisasi dimana karyawan senang dan antusias melakukan pekerjaan mereka, mendapatkan kepercayaan dari atasan dan merasa dihargai kontribusi mereka dalam organisasi (Sentano dkk., 2016). Menurut (Handoyo dan Setiawan, 2017) *employee engagement* didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah sebuah rasa antusias dalam bekerja, dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ketingkat yang melebihi kualifikasi atau *job requirement* yang diminta.

Motivasi Kerja. Menurut (Lestari, 2016) motivasi kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, motivasi kerja juga menjadi faktor perbedaan antara sukses dan gagalnya perusahaan dalam banyak hal. Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan motivasi merupakan kondisi menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan. Sikap karyawan yang positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi untuk mencapai kinerja maksimal.

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi (Edison dkk., 2017). Menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan kepuasan kerja dapat diartikan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif seorang karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

Kinerja. (Edison dkk., 2017) menyatakan kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja juga dapat diartikan sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Afandi, 2018). Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan semua hasil prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sehingga mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Gambar 1. Hubungan Antar Variabel



HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Semakin tinggi *spiritual leadership* maka semakin baik kinerja tenaga kesehatan.

- H₂ : Semakin tinggi *employee engagement* maka semakin baik kinerja tenaga kesehatan.
- H₃ : Semakin termotivasi tenaga kesehatan dalam bekerja maka semakin baik kinerja tenaga kesehatan.
- H₄ : Semakin tinggi *spiritual leadership* maka semakin baik kepuasan kerja.
- H₅ : Semakin tinggi *employee engagement* maka semakin baik kepuasan kerja.
- H₆ : Semakin termotivasi tenaga kesehatan dalam bekerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.
- H₇ : Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kinerja tenaga kesehatan.

METODELOGI

Lokasi Penelitian. Penelitian ini telah dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Dharma Yadnya dimulai tanggal 07 Mei 2019 – 28 Mei 2019. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan atas pertimbangan bahwa RSUD Dharma Yadnya merupakan salah satu rumah sakit di Bali yang menerapkan kepemimpinan spiritual dan tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan manajemen sumber daya manusia seperti *employee engagement*, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan.

Populasi Dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat dan bidan di Rumah Sakit Umum Dharma Yadnya dengan total perawat dan bidan sebanyak 65 orang. Peneliti menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Definisi Operasional. *Spiritual leadership* meliputi tugas menciptakan suatu visi dimana anggota-anggota organisasi mengalami perasaan terpenggil dalam hidupnya, menemukan makna dan membuat sesuatu yang berbeda, membangun suatu budaya sosial/organisasi berdasarkan cinta altruistik. *Spiritual leadership* menurut (Aryanti, 2016) dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu *vision* (visi), *hope* (harapan), dan *altruistic love* (nilai altruism). (1) *Employee engagement* merupakan proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan untuk meningkatkan komitmen demi mencapai keberhasilan organisasi. *Employee engagement* menurut (Mudhofar, 2016) dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu perasaan adil, penghargaan atas kinerja, perasaan bangga pada rs dan pelatihan dari pemimpin. (2) Motivasi kerja merupakan suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya. Motivasi kerja menurut (Lestari, 2016) dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu motif, harapan, bonus dan jaminan hari tua. (3) Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Boles dkk. (2007 dalam Putri, 2017) yaitu beban kerja, gaji, pengawas dan rekan kerja. (4) Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam organisasi. Kinerja menurut (Putri, 2017) dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Teknik Pengumpulan Data. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument dalam pengumpulan data, terdiri atas kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup terdiri dari dua sisi dimana sisi atau titik kiri mencerminkan jawaban sangat tidak setuju adalah angka 1 serta titik ekstrim kanan mewakili jawaban sangat setuju adalah angka 10 pada sebaran angka 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10.

Teknik Analisis Data. Peneliti melakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *software SmartPLS* yang dijalankan dengan media komputer. Menurut (Abdillah dan Hartono, 2015) PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengkajian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di RSUD Dharma Yadnya dengan menyebarkan kuesioner ke 65 responden yaitu seluruh perawat dan bidan maka karakteristik responden dibedakan menjadi empat kategori yaitu berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden (n=65).

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persen (%)
Umur (tahun)		
≤30	48	74
31-40	12	18
41-50	4	6
>50	1	2
Jenis Kelamin		
Perempuan	53	82
Laki-laki	12	18
Tingkat Pendidikan		
D3 Keperawatan	44	68
D3 Kebidanan	16	24
S1 Keperawatan, Ners	5	8
Masa Kerja (tahun)		
<5	32	49
5-10	24	37
11-20	5	8
>20	4	6

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui sebagian besar responden berumur ≤ 30 tahun yaitu 48 responden (74%). Berdasarkan jenis kelamin didapat hasil terbanyak berjenis kelamin perempuan yaitu 53 responden (82%). Berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar responden berpendidikan Diploma Keperawatan (D3) yaitu 44 responden (68%). Berdasarkan masa kerja didapat hasil terbanyak yaitu masa kerja responden <5 tahun (49%).

Berdasarkan hasil analisis uji validitas didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 2. *Corrected Item Total Correlation* dan r table

No	Item	r hitung (<i>Corrected Item-Total Correlation</i>)	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,589	0,361	r hitung > r tabel ; Valid
2	X1.2	0,634	0,361	r hitung > r tabel ; Valid
3	X1.3	0,755	0,361	r hitung > r tabel ; Valid
4	X2.1	0,853	0,361	r hitung > r tabel ; Valid
5	X2.2	0,840	0,361	r hitung > r tabel ; Valid
6	X2.3	0,914	0,361	r hitung > r tabel ; Valid
7	X2.4	0,814	0,361	r hitung > r tabel ; Valid
8	X3.1	0,681	0,361	r hitung > r tabel ; Valid
9	X3.2	0,678	0,361	r hitung > r tabel ; Valid
10	X3.3	0,744	0,361	r hitung > r tabel ; Valid
11	Y1.1	0,889	0,361	r hitung > r tabel ; Valid
12	Y1.2	0,971	0,361	r hitung > r tabel ; Valid
13	Y1.3	0,908	0,361	r hitung > r tabel ; Valid
14	Y1.4	0,940	0,361	r hitung > r tabel ; Valid
15	Y2.1	0,982	0,361	r hitung > r tabel ; Valid
16	Y2.2	0,70	0,361	r hitung > r tabel ; Valid
17	Y2.3	0,926	0,361	r hitung > r tabel ; Valid
18	Y2.4	0,959	0,361	r hitung > r tabel ; Valid

Sumber: (Data olah, 2019)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan variabel *spiritual leadership*, *employee engagement*, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja adalah valid, maka semua item pertanyaan tersebut dapat mengukur variabel dan diikutsertakan pada analisis lanjutan.

Pada analisis ini dilakukan perbandingan *cronbach's alpha* (koefisien hitung reliabilitas alpha) seluruh item pertanyaan masing-masing variabel dimana hasil pengolahan ditentukan nilai minimum 0,60.

Tabel 3. Koefisien *Cronbach's Alpha*

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
<i>Spiritual leadership</i>	,807	3
<i>Employee engagement</i>	,934	4
Motivasi kerja	,834	3
Kepuasan kerja	,971	4
Kinerja	,984	4

Sumber: (Data olah, 2019)

Berdasarkan tabel 3 terlihat besarnya koefisien *cronbach's alpha* (koefisien hitung reliabilitas alpha) semua variabel > 0,60. Ketentuan tersebut dapat diartikan semua pertanyaan pada kuesioner adalah reliabel untuk mengukur semua variabel.

Pengujian Hipotesis. Berdasarkan indikator-indikator yang membentuk variabel laten dalam penelitian ini bersifat reflektif, maka evaluasi model pengukuran (*measurement model/outer model*), untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai *Outer Loading* Hasil Estimasi Model

	<i>Spiritual Leadership</i>	<i>Employee Engagement</i>	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
X1.1	0,825531				
X1.2	0,621813				
X1.3	0,812710				
X2.1		0,772410			
X2.2		0,772499			
X2.3		0,899804			
X2.4		0,803991			
X3.1			0,817955		
X3.2			0,738828		
X3.3			0,879019		
Y1.1				0,797871	
Y1.2				0,822395	
Y1.3				0,909745	
Y1.4				0,838894	
Y2.1					0,780027
Y2.2					0,798158

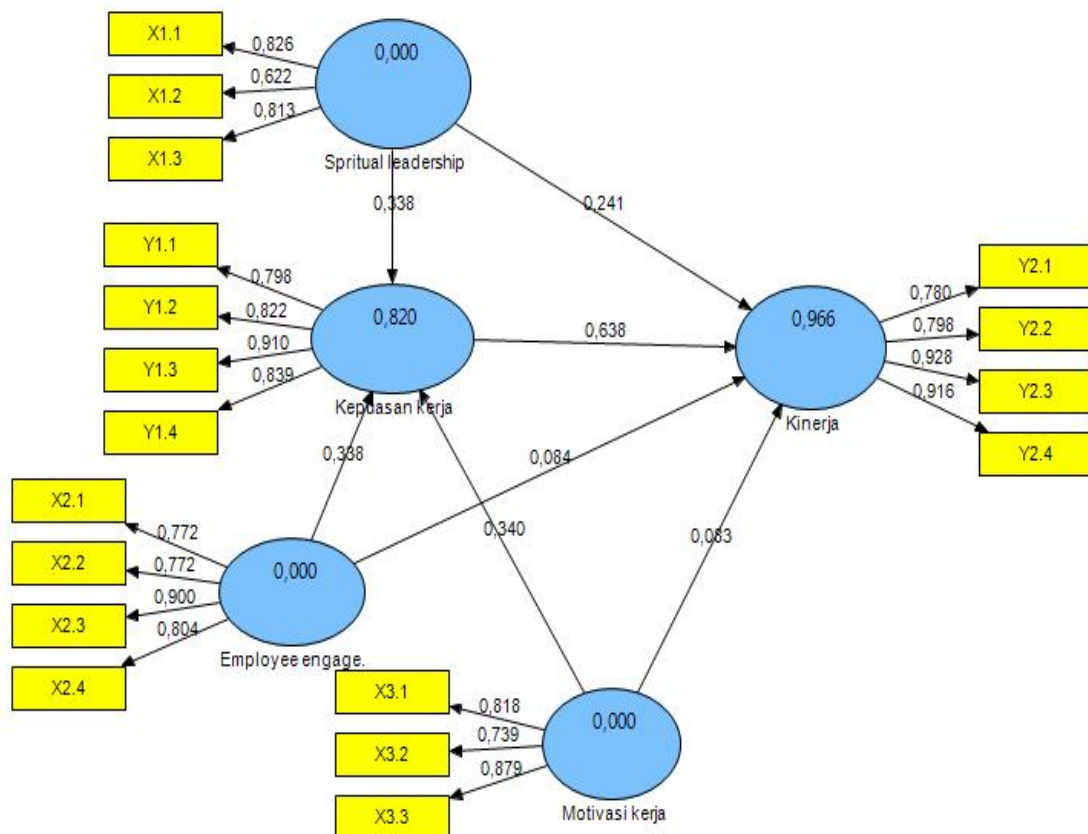
Y2.3	0,928092
Y2.4	0,916000

Sumber: (Data diolah oleh Peneliti, 2019)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan *outer loading* dari masing-masing indikator konstruk *spiritual leadership*, *employee engagement*, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja tenaga kesehatan semua indikator memiliki nilai *outer loading* >0,50.

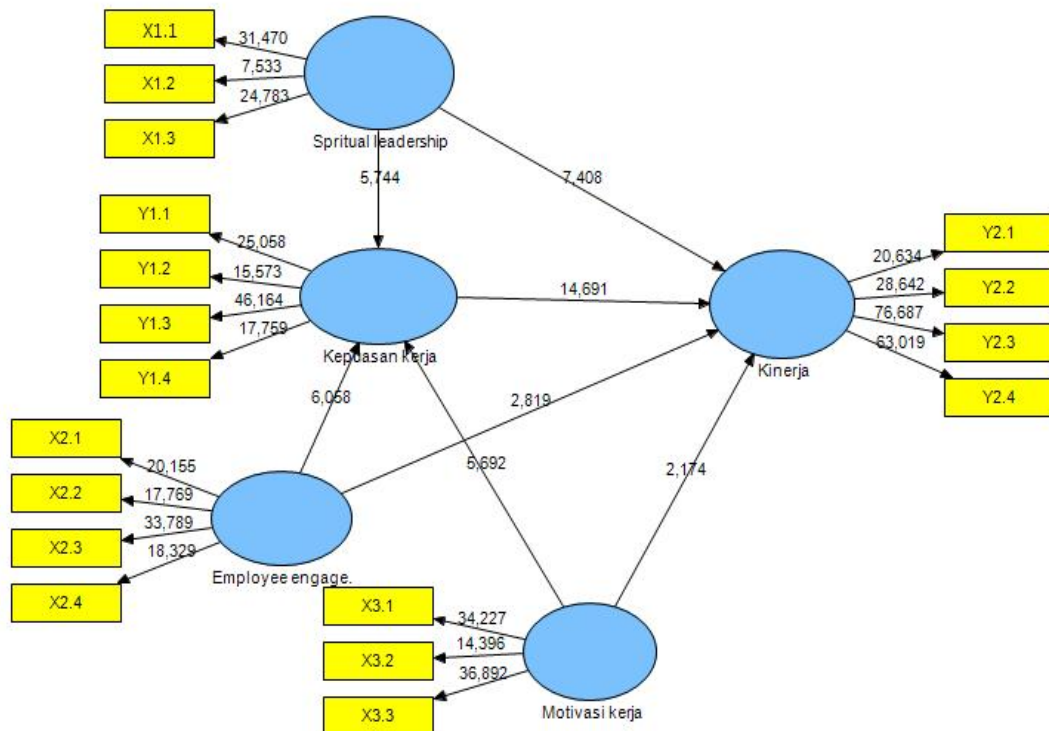
Gambar hasil perhitungan mengenai nilai *outer loading* dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini :

Gambar 2. *Outer Loading* dan Path Koefisien



Hasil perhitungan mengenai hasil uji signifikansinya (*bootstrapping*) model dapat dilihat pada gambar 3.

Gambar 3. Bootstrapping (Uji Statistik) Outer Loading Model



Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2019)

Berdasarkan hasil *path* analisis dan pengujian statistik (pengaruh langsung) didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Path Analisis dan Pengujian Statistik (Pengaruh Langsung)

	T Statistics (O/STERR)
<i>Spiritual leadership</i> -> Kinerja	7,407779
<i>Employee engagement</i> -> Kinerja	2,819153
Motivasi kerja -> Kinerja	2,173747
<i>Spiritual leadership</i> -> Kepuasan kerja	5,743670
<i>Employee engagement</i> -> Kepuasan kerja	6,058027
Motivasi kerja -> Kepuasan kerja	5,691661
Kepuasan kerja -> Kinerja	14,691085

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 5 didapatkan hasil yaitu: (1) Pengaruh variabel *spiritual leadership* terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai t hitung (7,40) > t tabel (1,96), maka hipotesis 1 diterima. (2) Pengaruh variabel *employee engagement* terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai t hitung (2,81) > t tabel (1,96), maka hipotesis 2 diterima. (3) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai t hitung (2,17) > t tabel (1,96), maka hipotesis 3 diterima. (4) Pengaruh variabel *spiritual leadership* terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung (5,74) > t tabel (1,96), maka hipotesis 4 diterima. (5) Pengaruh variabel *employee engagement* terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung (6,05) > t tabel (1,96), maka hipotesis 5 diterima. (6) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung (5,69) > t tabel (1,96), maka hipotesis 6 diterima. (7) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai t hitung (14,69) > t tabel (1,96), maka hipotesis 7 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. Berdasarkan hasil analisis melalui model persamaan struktural menunjukkan bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hipotesis 1 (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu semakin tinggi *spiritual leadership* maka semakin baik kinerja tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sureskiarti, 2015) dan (Tanuwijaya, 2015) dimana didapatkan adanya pengaruh penerapan *spiritual leadership* terhadap kinerja perawat. Menurut (Aryanti, 2016) penerapan *spiritual leadership* akan menimbulkan sebuah rasa penghargaan yang tinggi bagi karyawan dengan sebuah kualitas hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan itu sendiri.

Penerapan nilai-nilai spiritualitas berdampak positif baik bagi karyawan maupun bagi RSUD Dharma Yadnya. Dampak-dampak positif ini dibuktikan dengan semangat kerja dari karyawan. Hal ini sesuai dengan teori (Edison dkk., 2017) dimana kepemimpinan spiritual merupakan gaya kepemimpinan untuk menciptakan suatu motivasi intrinsik sehingga anggota organisasi merasa bersemangat untuk mengembangkan diri menjadi semakin baik.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian (Rondonuwu dkk., 2017) dimana mendapatkan hasil kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciputa Internasional Proyek *City of Blessing* Citraland Manado. Selain terbuktinya hipotesis secara empiris, hubungan *spiritual leadership* dengan kinerja tenaga kesehatan juga ditunjukkan oleh hasil kuesioner terbuka yang dijawab oleh responden yang menyatakan pemimpin memiliki semangat kerja yang sangat luar biasa dengan mengacu pada visi RSUD Dharma Yadnya yaitu memberikan pelayanan yang prima pada pasien dan mengutamakan kebersamaan dengan karyawan, karyawan juga selalu melakukan hal terbaik dalam pekerjaan diantaranya memberikan pelayanan dengan profesional sesuai standar operasional prosedur (SOP) serta memberikan pelayanan pada pasien dengan sentuhan nilai-nilai kemanusiaan yang berpegangan pada prinsip “Tat Twam Asi” dan “Tri Hita Karana”.

Responden menyatakan sejak bekerja di RSUD Dharma Yadnya, responden merasakan spiritualitas yang begitu kuat dimana RSUD Dharma Yadnya mewajibkan karyawannya untuk bersembahyang sebelum memberikan pelayanan dan ketika hari raya keagamaan bagi kepala ruangan dan staff diklat wajib bersama-sama melakukan persembahyangan di Padmasana dengan dipimpin oleh pemuka agama (pemangku) dan pemimpin (direktur) rumah sakit sendiri. RSUD Dharma Yadnya juga tetap berpegangan pada falsafah memberikan pelayanan kesehatan dengan dilandasi nilai-nilai spiritual dengan semangat Tri Hita Karana dalam mencapai visi rumah sakit. Pemimpin dalam kesehariannya juga selalu memberikan nasihat untuk berbagai permasalahan, baik masalah karyawan dengan pasien maupun masalah karyawan dengan rekan kerja yang dimana terkadang terjadi perselisihan. Jadi pemimpin sangat berperan menjadi penengah yang memberikan nasihat dan solusi. Hal ini sesuai dengan teori (Rahmawaty, 2016) dimana adanya dimensi *leader values, attitude and behaviours* (nilai, sikap dan perilaku pemimpin), *spiritual survival* dan *organizational outcomes* yang dipandang membantu terciptanya kepuasan dari sumber daya manusia akan kebutuhannya terhadap spiritualitas yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. Berdasarkan hasil analisis melalui model persamaan struktural menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hipotesis 2 (H₂) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu semakin tinggi *employee engagement* maka semakin baik kinerja tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Akbar, 2015) serta (Handoyo dan Setiawan, 2017) dimana memperoleh hasil *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* merupakan rasa yang mendalam dan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga mengambil tindakan positif untuk memajukan reputasi dan kepentingan organisasi. Karyawan diharapkan mempunyai *engagement*, komitmen, keinginan untuk berkontribusi dan rasa memiliki (*ownership*) terhadap pekerjaan dan organisasi (Sentano dkk., 2016).

Selain terbuktinya hipotesis secara empiris, hubungan *employee engagement* dengan kinerja tenaga kesehatan juga ditunjukkan oleh hasil kuesioner terbuka yang dijawab oleh responden yang menyatakan pihak RSUD Dharma Yadnya selalu bersikap adil terhadap karyawan tanpa membedakan jenis pekerjaan, contoh perlakuan adil yaitu pihak RSUD Dharma Yadnya memberikan santunan suka duka dengan nilai yang sama kepada karyawan tanpa membedakan jenis pekerjaan, pihak rumah sakit juga memberikan hak yang sama ketika karyawan mendapatkan pengobatan atau perawatan di rumah sakit. Hal ini sesuai dengan teori (Mudhofar, 2016) dimana penerapan keadilan (aspek *equity*) sangat berdampak pada *employee engagement*.

Responden juga menyatakan sangat bersyukur bisa bekerja di RSUD Dharma Yadnya dengan masa kerja cukup lama banyak perubahan yang terjadi kearah yang lebih baik. Responden merasa bangga, dihargai dan dikembangkan selama bekerja karena RSUD Dharma Yadnya selalu memberikan karyawan kesempatan untuk mengikuti pelatihan seperti pelatihan pencegahan dan pengendalian infeksi (PPI), bantuan hidup dasar (BHD),

intensive care unit (ICU), *electrocardiogram* (ECG) secara berkala baik di dalam rumah sakit maupun di luar rumah sakit.

Menurut (Masharyono dkk., 2018) *employee engagement* adalah komitmen emosional, ini berarti karyawan benar-benar peduli pada pekerjaan dan organisasi mereka. Karyawan tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian (Jung dan Sembiring, 2019) dimana mendapatkan hasil *employee engagement* berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan. Adanya rasa saling percaya (*trust*), loyalitas terhadap pekerjaan dan organisasi, serta kebanggaan terhadap perusahaan serta semangat bekerjasama merupakan kondisi yang kemudian melahirkan istilah *employee engagement*.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. Berdasarkan hasil analisis melalui model persamaan struktural menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hipotesis 3 (H₃) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu semakin termotivasi tenaga kesehatan dalam bekerja maka semakin baik kinerja tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadhil dan Mayowan, 2018) serta (Dewi dkk., 2018) dimana mendapatkan hasil terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Pada dasarnya motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan, karena motivasi merupakan dorongan atau pakuhan untuk karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin.

Selain terbuktinya hipotesis secara empiris, hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan juga ditunjukkan oleh hasil kuesioner terbuka yang dijawab oleh responden yang menyatakan responden selalu diberikan kesempatan menyampaikan ide dalam pertemuan rapat baik rapat di unit terkait maupun rapat umum. Hal ini sesuai dengan teori Abraham H. Maslow tentang kebutuhan afiliasi yang menyatakan bahwa kebutuhan akan persatuan dan berhubungan dalam satu organisasi dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja (Siswanto, 2017).

(Edison dkk., 2017) mengemukakan peran pemimpin dalam menciptakan suasana yang lebih baik menjadi penting misalnya memiliki kemauan mendengar, menghargai, memberi harapan, dan dorongan serta motivasi. Pemberian kesempatan kepada karyawan dalam menyampaikan ide saat rapat rutin tentunya memberikan kepuasan kepada karyawan sesuai dengan teori (Afandi, 2018) dimana dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

Responden juga menyatakan untuk tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan gaji, rumah sakit juga memberikan bonus diluar gaji pada pertengahan bulan dengan jumlah nominal sesuai kinerja. Tunjangan dan bonus merupakan faktor utama yang memotivasi dalam bekerja karena masing-masing karyawan harus berupaya memenuhi kebutuhan agar dapat bertahan hidup. Hal ini berkaitan dengan teori kebutuhan rasa aman (*safety need*) (Edison dkk., 2017) yang menyatakan jika kebutuhan fisiologis karyawan relatif terpuaskan maka muncul kebutuhan rasa aman yang harus dipenuhi yakni meliputi jaminan akan kelangsungan pekerjaan dan jaminan akan hari tua karyawan pada saat

mereka tidak lagi bekerja. Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh (Tulhusnah dkk., 2018) dimana didapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori (Siswanto, 2017) yang menyatakan motivasi kerja sebagai faktor pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, motivasi kerja juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan. Berdasarkan hasil analisis melalui model persamaan struktural menunjukkan bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Hipotesis 4 (H₄) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu semakin tinggi *spiritual leadership* maka semakin baik kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawaty, 2016) dan (Sidik, 2017) dimana didapatkan hasil kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemampuan seorang pemimpin untuk meyakinkan visi organisasi kepada anggotanya akan berdampak terhadap kepuasan kerja, pemimpin yang menerapkan *spiritual leadership* dapat dikatakan menguasai tugas secara teknis dan sangat menguasai kondisi organisasi. Kepuasan kerja juga bisa dirasakan ketika dalam proses interaksi organisasi, pemimpin bisa memberikan keteladanan dalam memperjuangkan tercapainya visi organisasi, sehingga sebagai mitra bukan bawahan, karyawan merasakan kenyamanan dalam mengabdikan pada organisasi (Aryanti, 2016).

Hubungan *spiritual leadership* dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan juga ditunjukkan oleh hasil kuesioner terbuka yang dijawab oleh responden yang menyatakan pemimpin selalu mendorong dan memberi semangat agar karyawan selalu belajar untuk mewujudkan visi, misi agar bisa memberikan pelayanan prima. Responden setiap pagi juga melakukan doa bersama di masing-masing unit kerja sebelum memberikan pelayanan kepada pasien, kebiasaan berdoa bersama ini memiliki nilai tersendiri bagi responden. Hal ini sejalan dengan teori (Edison dkk., 2017) dimana pada faktor mutu dan pengawasan hubungan antara karyawan dan pimpinan sangat penting, kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui hubungan yang baik dari pimpinan kepada karyawan sehingga karyawan bisa merasakan dirinya sebagai bagian yang penting dari organisasi (*sense of belonging*).

Responden juga menyatakan senang dalam bekerja karena adanya rasa diterima dan didukung, suasana kebersamaan dan kekeluargaan antara karyawan menjadi kepuasan tersendiri bagi responden ketika bekerja. Hal ini sesuai dengan teori dari (Afandi, 2018) dimana jika terjalin budaya organisasi (*organization culture*) yang baik dan harmonis maka karyawan akan puas dalam bekerja dan bekerja dengan baik. Hasil pada penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Masharyono dkk., 2018) dimana *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa *spiritual leadership* memiliki peran efektif untuk mendorong, memotivasi dan menggerakkan para karyawan agar berperilaku searah dengan pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan.

Berdasarkan hasil analisis melalui model persamaan struktural menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Hipotesis 5 (H₅) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu semakin tinggi *employee engagement* maka semakin baik kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sentano dkk., 2016) dan (Rachman dan Dewanto, 2016) dimana didapatkan hasil terdapat hubungan antara tingkat *employee engagement* dengan tingkat kepuasan. *Engagement* selama ini dikenal sebagai konsep yang dapat memberikan informasi mengenai tingkat keterikatan karyawan terhadap faktor organisasi. Faktor ini mendorong karyawan untuk melakukan usaha yang maksimal melebihi yang diharapkan, bahkan faktor keterikatan ini juga mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Hubungan *employee engagement* dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan juga ditunjukkan oleh hasil kuesioner terbuka yang dijawab oleh responden yang menyatakan responden bekerja dengan sepenuh hati dan semangat dalam melayani pasien. Hal ini sesuai dengan teori (Mudhofar, 2016) dimana karyawan yang memiliki keterikatan dengan organisasi akan antusias dalam bekerja, dalam hal ini karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dan memiliki perasaan akan pentingnya pekerjaan.

Beban pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin juga sesuai dengan kapasitas serta kompetensi yang dimiliki oleh responden. Hal ini sesuai dengan teori Mc Bain (Maslikhah, 2018) yang menyatakan organisasi dapat memunculkan keterlibatan karyawan, dimana nilai keadilan serta peran pemimpin dalam membimbing karyawan dapat memberikan dampak positif terciptanya persepsi karyawan bahwa mereka mendapat dukungan dari organisasi. Kepuasan kerja ditunjukkan oleh responden yang senang bekerja dengan rekan kerjanya dimana rekan kerja selalu memberikan motivasi dan semangat, saling bekerjasama dan mengevaluasi bila terjadi kesalahan tanpa saling menyalahkan. Kondisi ini mendorong responden untuk melakukan pekerjaan hingga benar-benar selesai, dan menunjukkan kesediaan mereka untuk melakukan usaha ekstra demi tercapainya tujuan rumah sakit. Hal ini sesuai dengan teori (Afandi, 2018) dimana suasana lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian (Al-dalahmeh dkk., 2018) yang berjudul “*The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector*” juga mendapatkan hasil *employee engagement* karyawan TI secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dimana semangat memiliki kontribusi paling besar.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan. Berdasarkan hasil analisis melalui model persamaan struktural menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Hipotesis 6 (H₆) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu semakin termotivasi tenaga kesehatan dalam bekerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lantara, 2017) yang mendapatkan hasil motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta

kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan juga ditunjukkan oleh hasil kuesioner terbuka yang dijawab oleh responden yang menyatakan tunjangan yang diterima sesuai dengan kinerja dimana dalam hal ini termasuk tunjangan jabatan dan tunjangan jasa pelayanan. Pihak RSUD Dharma Yadnya juga selalu memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja baik sehingga menjadi motivasi tersendiri bagi responden untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan teori kepuasan Jhon P. Campbell dkk. (Siswanto, 2017) yaitu kebutuhan akan penghargaan atau rekognisi.

Tingginya motivasi kerja karyawan tentunya akan mendorong gairah kerja dibuktikan dengan karyawan datang tepat waktu serta keinginan dalam memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan teori (Edison dkk., 2017) yang menyatakan kepuasan kerja dapat diartikan seperangkat perasaan tentang hal yang menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan yang dihadapi. Karyawan yang tidak puas biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan banyak melakukan kesalahan sehingga akan menimbulkan dampak negatif yaitu pemborosan biaya, waktu dan tenaga.

Responden juga menyatakan pihak RSUD Dharma Yadnya selalu memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan karir yaitu dengan memberikan izin karyawan untuk melanjutkan pendidikan. Hal ini sesuai dengan salah satu prinsip memotivasi karyawan menurut (Afandi, 2018) yaitu prinsip memberi perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan sehingga dapat memotivasi para karyawan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

Penelitian (Ratnaningsih, 2017) dan (Primandaru dkk., 2018) juga menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya semakin baik motivasi cenderung semakin meningkat kepuasan kerja. Motivasi jika didukung dengan adanya harapan masa depan yang lebih baik, adanya peluang dalam pengembangan diri maka akan tercapai kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini didasarkan pada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi motivasi seperti yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow yaitu dengan aspek kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Afandi, 2018).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. Berdasarkan hasil analisis melalui model persamaan struktural menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hipotesis 7 (H₇) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kinerja tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sunarno dan Liana, 2015), (Juniantara, 2015) serta (Rosyidah dkk., 2018) dimana didapatkan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan juga ditunjukkan oleh hasil kuesioner terbuka yang dijawab oleh responden yang menyatakan beban pekerjaan di unit kerja sudah sesuai dengan kapasitas responden yaitu memberikan asuhan keperawatan serta asuhan kebidanan kepada pasien. Hal ini sejalan dengan teori (Putri, 2017) yang menyatakan kinerja yang baik dapat diukur dari efektifitas yaitu tujuan kelompok dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang

direncanakan. Beban pekerjaan yang telah sesuai dengan kapasitas karyawan tentu memberikan kepuasan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Responden juga menyatakan terciptanya hubungan yang harmonis antara pemimpin dan karyawan dimana pemimpin selalu membangun hubungan kekeluargaan yang baik, tidak ada jarak antara pemimpin dan karyawan, pemimpin dalam hal ini juga menanamkan nilai moral pada seluruh karyawan. Hal ini sesuai dengan teori (Edison dkk., 2017) yang menyatakan kepemimpinan merupakan salah satu dimensi dominan untuk kepuasan kerja. Kepemimpinan yang baik, memotivasi dan terbuka merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Responden lainnya menambahkan bahwa adanya dukungan dari rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan, dimana selalu berusaha memberikan pelayanan prima dan bekerjasama dalam menyelesaikan tugas. (Afandi, 2018) menyatakan interaksi dengan orang lain dalam pelaksanaan pekerjaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil kinerja, adanya hubungan kerja yang baik antara tenaga kesehatan di RSUD Dharma Yadnya tentu memberikan kepuasan dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu *spiritual leadership*, *employee engagement*, motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Dharma Yadnya. *Spiritual leadership*, *employee engagement*, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di RSUD Dharma Yadnya.

Berdasarkan hasil perhitungan besarnya pengaruh total pada masing-masing variabel, ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel dengan pengaruh dominan terhadap variabel kinerja. Hal ini diperkuat dengan hasil kuesioner terbuka yang dijawab oleh responden yang menyatakan beban pekerjaan di unit kerja sudah sesuai dengan kapasitas responden. Terciptanya hubungan yang harmonis antara pemimpin dan karyawan dimana adanya hubungan kekeluargaan yang baik serta tidak adanya jarak antara pemimpin dan karyawan juga merupakan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Keterbatasan Penelitian. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini hanya menggunakan perawat dan bidan yang bekerja di RSUD Dharma Yadnya sebagai sampel penelitian. Penelitian mengenai *spiritual leadership* juga baru dilakukan di RSUD Dharma Yadnya.

Panduan Untuk Penelitian Mendatang. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan – keterbatasan, adanya keterbatasan ini diharapkan menjadi sumber ide dan masukan bagi pengembangan penelitian dimasa yang akan datang. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu untuk memperluas responden penelitian jadi tidak hanya perawat dan bidan namun seluruh tenaga medis dan tenaga non medis, peneliti juga diharapkan mampu melakukan penelitian di organisasi lain yang menerapkan *spiritual leadership*. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian kualitatif serta mengembangkan indikator lain atau variabel baru seperti kompetensi, budaya organisasi, *locus of control*

dan *turnover intention* agar menghasilkan gambaran penelitian yang lebih luas sehingga dapat menyempurnakan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., and Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM dalam Penelitian Bisnis*. (D. Prabantini, Ed.). Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Afandi, P. (2018). *Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Nusa Media.
- Akbary, M. F. (2015). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (DAPEN) Telkom Bandung. *E-Proceeding of Management*, 2(2), 1172–1178.
- Al-dalameh, M., Khaled, R., Khalaf, A., and Obeidat, B. Y. (2018). The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction : The Case of IT Employees in Jordanian The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction : *Modern Applied Science*, Vol. 12, N(July), 1913–1852.
- Amalini, H. F., Musadieq, M. Al, dan Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(1), 68–77.
- Aryanti, N. N. (2016). Pengaruh Spiritual Leadership Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Artha Mas Abadi Pati. Diambil dari <http://eprints.stainkudus.ac.id/391/>.
- Dewi, R. S., Kurniainun, T., dan Abubakar. (2018). Kemampuan Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 150–158.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Fadhil, A., dan Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 54(1), 40–47.
- Handoyo, A., dan Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *AGORA*, 5(1).
- Jung, Y. Y., dan Sembiring, J. (2019). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya. *E-Proceeding of Management*, 6 No. 1(2004)
- Juniantara, I. W., dan Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 611–628.
- Kakiay, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Elektronik Gunadarma University*, 10.(100), 2.
- Lantara, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC), 10, 2.
- Lestari, L. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Diambil dari <http://eprints.stainkudus.ac.id/391/>.
- Masharyono, Sumiyati, dan Senen, S. H. (2018). Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *SIPATAHOENAN: South-East Asian Journal for Youth, Sports & Health Education*, 4(October), 151–166.
- Maslikhah, E. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Pegadaian Syariah Baluran Surabaya. Diambil dari <http://digilib.uinsby.ac.id/>
- Mudhofar, M. (2016). Pengaruh Strategic Planning dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Harta Jaya Kudus). Diambil dari <http://eprints.stainkudus.ac.id/637/>.
- Primandaru, D. L., Tobing, D., dan Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember. *BISMA Jurnal Bisnis Manajemen*, 12(2), 204–211.
- Putri, S. (2017). Kesehatan Kerja (Healty), Keselamatan Kerja (Safety), Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life), Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Dan Kinerja Pegawai (Employee Performance) (Study Di BKD Provinsi Bali). (Tesis, Program Studi Magister Manajemen Undiknas Graduate School)
- Rachman, L., dan Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 14 No 2.
- Rahmawaty, A. (2016). Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *Iqtishadia*, 9(2), 276–303.
- Ratnaningsih, N. (2017). Pengaruh Promosi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja : Studi Pada Bank BJB Se-Priangan Timur. *Journal of Management*, 1(3), 123–132.
- Rondonuwu, J., Areros, dan Sambul, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciputra International Proyek City Of Vlessing Citraland Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat*, 5 No. 006.
- Rosyidah, E., Fadah, I., dan Tobing, D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi*, 14, 1–16.
- Safputri, N., dan Jannah, N. (2016). Dimensi Kepemimpinan Spiritual Kepala Ruang RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh, 1–5. Diambil dari www.jim.unsyiah.ac.id/FKep/.
- Sagala, S. (2017). *Human Capital Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas* (1st ed.). Depok: Kencana.
- Sentano, P. D., Arijanto, S., dan Yuniati, Y. (2016). Peningkatan Kepuasan Kerja Dan Employee Engagement Pengajar Dan Karyawan Di Yayasan Pendidikan “ X ” Bandung, 4(01), 74–86. Diambil dari <https://ejournal.itenas.ac.id>.
- Sidik, R. (2017). Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajaer Bank Syariah di Surabaya. *Manajemen Bisnis-MEBIS*, 23–36.
- Sinuhaji, E. (2015). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja

- terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Iman*, 1(1), 11–22.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Sunarno, dan Liana, L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru SMA Kesatrian Dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67), (c), 1–4. Diambil dari <https://doi.org/10.15713/ins.mmj.3>.
- Sureskiarti, E. (2015). Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD Dr H. Soewondo Kendal. Diambil dari eprints.undip.ac.id/47237/1/.
- Sureskiarti, dkk. (2017). Pengaruh Penerapan Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyah Samarinda. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 5, 1.
- Tanuwijaya, R. (2015). Pengaruh Spiritual Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Pawita Pratama. *AGORA*, 3(1).
- Tulhusnah, L., Sularso, A., dan Fathorrazi. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH*, 6 No. 1, 18–29.