

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

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 Pendidikan (RSGMP) Baiturrahmah. Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat Kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Baiturrahmah.
2. Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Baiturrahmah.
3. Kepemimpinan Spiritual berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Baiturrahmah.
4. Kualitas Kehidupan Kerja tidak memediasi hubungan antara Kepemimpinan Spiritual dengan kinerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Baiturrahmah.
5. Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Kepemimpinan Spiritual dengan kinerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Baiturrahmah.

6. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Baiturrahmah.
7. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Baiturrahmah.
8. Budaya Organisasi dapat memoderasi hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Baiturrahmah.
9. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pada pegawai Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Baiturrahmah.

5.2. Implikasi Penelitian

a. Implikasi Teoritis

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:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

b. Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari penelitian tentang peran kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sebagai mediasi antara kepemimpinan spiritual dan kinerja pegawai di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Baiturrahmah dapat mencakup beberapa aspek yang relevan untuk peningkatan kinerja dan kesejahteraan pegawai di institusi tersebut:

1. **Pengembangan Program Kepemimpinan Spiritual:** Rumah Sakit dapat mengembangkan program kepemimpinan yang

berbasis pada nilai-nilai spiritual, seperti empati, keadilan, dan pemberdayaan. Melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada aspek spiritual, pemimpin di rumah sakit dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan staf, menginspirasi mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

2. **Peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja:** Manajemen Rumah Sakit perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja pegawai, seperti beban kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kerja-hidup. Langkah-langkah konkret seperti memberikan fleksibilitas kerja, menyediakan fasilitas kesehatan dan rekreasi, serta meningkatkan komunikasi antara manajemen dan staf dapat membantu meningkatkan kualitas kehidupan kerja.
3. **Mendorong Kepuasan Kerja:** Manajemen dapat menciptakan program-program yang dirancang untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, seperti program penghargaan dan pengakuan, pembinaan karier, dan pengembangan keterampilan. Melalui pendekatan ini, staf akan merasa dihargai dan terlibat secara lebih baik dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.
4. **Pengintegrasian Nilai-nilai Spiritual dalam Budaya Organisasi:** Rumah Sakit dapat memperkuat budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai spiritual seperti kejujuran,

kerjasama, dan kepedulian. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang terbuka, pembinaan budaya, dan pengembangan kebijakan yang mempromosikan nilai-nilai tersebut.

5. **Pelatihan dan Pengembangan Karyawan:** Rumah Sakit dapat memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan kepada staf untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan nilai-nilai spiritual dalam pekerjaan mereka. Ini dapat mencakup pelatihan kepemimpinan, kursus keterampilan interpersonal, dan sesi refleksi spiritual.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Baiturrahmah dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan.

5.3. Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana pada penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, diantaranya:

1. Keterbatasan utama penelitian ini adalah kesulitan dalam menerapkan hasilnya pada berbagai konteks organisasi lain. Setiap rumah sakit memiliki dinamika organisasi yang khas, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya relevan atau bisa langsung diterapkan pada institusi kesehatan lainnya.

2. Penelitian ini mungkin rentan terhadap subjektivitas dan bias, terutama dalam mengukur kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan persepsi terhadap kepemimpinan spiritual. Variabel-variabel ini cenderung dipengaruhi oleh persepsi individu yang dapat sangat bervariasi.
3. Keterbatasan waktu dan sumber daya mungkin membatasi pengumpulan data yang lebih komprehensif serta analisis yang lebih mendalam. Hal ini dapat mempengaruhi kedalaman pemahaman mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.
4. Terdapat ketidakkonsistenan dalam jawaban kuesioner, seperti yang diamati oleh peneliti. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya ketelitian responden dalam menanggapi pernyataan-pernyataan yang diajukan, sehingga mengakibatkan jawaban yang tidak konsisten.
5. Keterbatasan lain yang mungkin terjadi adalah kurangnya kendali peneliti terhadap tingkat kesungguhan responden dalam mengisi kuesioner, sehingga jawaban yang diberikan tidak selalu mencerminkan situasi atau pandangan yang sebenarnya.
6. Jumlah partisipan dalam penelitian relatif kecil (77 responden), yang dapat berdampak pada akurasi hasil yang diperoleh. Oleh karena itu, disarankan untuk meningkatkan jumlah responden menjadi lebih dari 100 agar hasil penelitian menjadi lebih valid.

7. Sumber-sumber literatur yang mendukung hipotesis yang ditolak masih jarang ditemukan dalam pencarian data.

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., Welp, 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

Gomez-Mejia, Luis R And David B. Balkin And Robert L. Cardy. (2012). Managing Human Resources. New Jersey: Pearson Education Inc Publishing As Prentice Hall

Gomez-Mejia, Luis R And David Balkin. (2013). Management People Perfomance Change. New Jersey: Pearson Education Inc Publishing As Prentice Hall.

Hair, Et Al, 2014, Multivariate Data Analysis, New International Edition., New Jersey : Pearson.

Hair, J.F., Et Al. (2010). Multivariate Data Analysis. (7th Edition). New Jersey: Pearson Education Inc.

Handoko, Hani T. 1992. Manajemen Personalia Dan Sdm. Jakarta: Bpfe.

Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26-35.

Hunt, S. D., & Chonko, L. B. (1984). Marketing and machiavellianism. *Journal of Marketing*, 48(3), 30-42.

- Husein Umar, (2008), *Desain Penelitian Msdm Dan Perilaku Karyawan*, Pt.Rajagrafindo Persada:Jakarta.
- Hutahayan, B. (2019). *Peran Kepemimpinan Spiritual Dan Media Sosial Pada Rohani Pemuda Di Gereja Batak Karo Protestan (Gbkp) Cililitan*. Deepublish.
- Irawati, S. A. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Neo-Bis*, 9(2), 41-52.
- Kelley, Harold. (1972). The Process Of Causal Attribution. *American Psychologist*. 28[2]: 107-128
- Khan, R. A. G., F. A. Khan, Et Al. (2011). "Impact Of Training And Development On Organizational Performance." *Global Journal Of Management And Business Research*11(7).
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Kepemimpinan Perubahan, Kepemimpinan Spiritual, Budaya Sekolah, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jmsp (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), 198-219.
- Lindholm, N. (2000). National culture and performance management in MNC subsidiaries. *International studies of management & organization*, 29(4), 45-66.
- Luthans. (1998). *Organizational Behavior*. Edisi 8, Mc. Graw Hill, Singapore.

- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (Amar)*, 2(1), 20-27.
- Mariani, A. E. A., & Gorda, O. S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 193-212.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- May, D., & Dkk. (2004). The Psychological Conditions Of Meaningfulness, Safety, And Availability And The Engagement Of The Human Spirit At Work. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology* , 77, 11-37.
- Mishra, P.C., & Shyam, M. (2005). Social Support And Job Involvement In Prison Officers. *Journal Of The Indian Academy Of Applied Psychology*. 31. 7-11.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

- Nuramalia, L., Purwadhi, P., & Andriani, R. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 8915-8928.
- Pakpahan, B. A. S. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural Dan Kepuasan Pada Pekerjaan*. Publica Indonesia Utama.
- Pio, R. J. (2015). (Peer Review) Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan.
- Pio, R. J. (2022). The mediation effect of quality of worklife and job satisfaction in the relationship between spiritual leadership to employee performance. *International Journal of Law and Management*, 64(1), 1-17.
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31-42.
- Putra, B. A. K., Bilqis, S., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 162-170.
- Putra, Ida Bagus Udayana. 2020. Moderasi Kepemimpinan Spiritual. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.

- Rahman, H. S., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja perawat dengan Motivasi Kerja Islam sebagai Variabel Intervening (Studi pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(1), 976-986.
- Rahmawaty, A. (2016). Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Bmt Se-Kabupaten Pati. *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam Stain Kudus*, 9(2), 276-303.
- Ramli, A. H. (2019). Work Environment, Job Satisfaction And Employee Performance In Health Services. *Business And Entrepreneurial Review*, 19(1), 29-42.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.
- Rivai, Veithzal Dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Pt Raja Grafindo.

- Rivai, Veithzal Dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Pt Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal Dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Pt Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi Edisi Ke 7 (Jilid Ii). Jakarta : Prehallindo
- Rohmadon, A., & Prayekti, P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(3), 1124-1137.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 15(1).
- Sekaran, Uma. & Bougie, Roger. (2009). Research Methods For Business: A Skill Building Approach (5th Ed.). Chichester: John Wiley & Sons.

- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Shofwa, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Spiritual Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen Dan Karyawan Stain Purwokerto. *Probisnis*, 6(1).
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Stie Ykpn
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42-54.
- Steers, Richard M. 1977. *Efektivitas Organisasi*. Seri Manajemen No. 47, Jakarta : Erlangga
- Sugiyono, Sr. (2006). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan 25. Bandung : Alfabeta

- Sulistyo, H. (2009). Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 311-321.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Suyasa, P. T. Y., Sari, E., & Putra, I. R. P. (2020). *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*. Penerbit Andi.
- Šverko, B., & Galić, Z. (2014). The Perceived Quality Of Working Life In Croatia And The European Union. *Društvenaistraživanja*, 23(4), 557-575.
<https://doi.org/10.5559/Di.23.4.01>
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality Of Work Life: Scale Development And Validation. *International Journal Of Caring Science*, 8(2), 281.
- Syah, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kualitas Kehidupan Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pegawai Bank Sumut Syariah Di Kota Medan)* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Syah, A. (2021). *Etos Kerja Dan Kepemimpinan Islam*. Cv. Azka Pustaka.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa

- Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2), 121-137.
- Tumimbang, A. M., Areros, W. A., & Pio, R. J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kc Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*.
- Usman, Husaini. 2012. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.
- Yusuf, A. M. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Prenada Media.
- Zhou X., Lynch Jr, J.G., Chen Q., 2010. Reconsidering Baron And Kenny : Myths And Truths About Mediation Analysis. *Journal Of Consumer Research*. Vol 37, Pp. 197-206.