

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dokter yang Dimoderasi oleh Spiritualitas

*Pandu Prashanantyo**, *Iwan Setiawan Adji***, *Rini Kuswati***, *Kussudyarsana***

* *Klinik Mugi Sehat Semarang*

***Universitas Muhammadiyah Surakarta*

**Email: panduprashanantyo@gmail.com*

ABSTRACT

Job satisfaction is a positive emotional condition as a result of job appraisal. Spirituality possessed by a doctor is an inner condition that grows because it interprets work in his life. This study aims to examine and explain the relationship between job satisfaction and physician performance, which is moderated by spirituality. From the questionnaires that were distributed, a total of 150 respondents were obtained consisting of general practitioners (71 people), doctors with Masters degrees (65 people), specialist doctors (9 people) and doctors with Doctoral education as many as 5 people. The doctors have worked for < 5 years (63 people), 5-10 years (32 people), 10-20 years (31 people) and > 20 years (24 people). The results of the analysis obtained data that job satisfaction has a positive significant effect on the performance of doctors ($P = 0.000$). Spirituality has a positive significant effect on doctors' performance with a significance level of $P=0.000$. However, spirituality as a moderating variable has a negative effect, which means it reduces the effect of job satisfaction on performance. The spirituality factor reduces job satisfaction. It can be logically explained that job satisfaction is not solely a determinant of performance. Spirituality reflects the vocation of dedication as a doctor who has special knowledge to help human health and humanity. Spiritually, working doctors do not pursue job satisfaction merely, but there is a spirituality of dedication that aims to help save the souls of fellow human beings.

Keywords: *doctor, spirituality, moderation variable, doctor's performance, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Unit pelayanan kesehatan sebagai tempat pelayanan publik harus dapat memberikan layanan kesehatan yang memberikan nilai lebih. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci yang bertindak sebagai sumber daya yang

dapat bersinergi dengan sumber daya lainnya (sarana, prasarana maupun dana) sehingga dapat melakukan layanan kesehatan yang optimal. Profesi dokter merupakan SDM yang memiliki peran penting dalam keberlangsungan pelayanan di rumah sakit sehingga perlu manajemen

untuk mengeloka ataupun membina profesi tersebut agar dapat menjalankan perkerjaannya dengan baik sehingga dapat memberikan andil dalam perkembangan rumah sakit. Menurut penelitian Cahyani et al. (2013) terkait hasil peninjauan kepuasan pasien ditemukan bukti bahwa kinerja dokter masih rendah.¹ Kurangnya ketersediaan alat, insentif dan faktor spiritualitas menjadi faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Persepsi seseorang tentang pekerjaannya mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.²

Keadaan emosional yang positif sebagai hasil evaluasi dan pengalaman kerja dikenal sebagai kepuasan kerja. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, dan aspek afektif adalah keadaan emosional seseorang, yang dinyatakan sebagai sejauh mana seseorang merasa baik atau buruk tentang pekerjaannya. Herminingsih (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja berdampak pada perilaku terkait kinerja seperti produktivitas, kehadiran, dan hubungan dengan rekan kerja.³

Organisasi mengakui bahwa individu yang bekerja dalam suatu institusi memiliki kehidupan batin yang tumbuh sebagai hasil dari pentingnya pekerjaan mereka bagi kehidupan mereka, yang merupakan fenomena universal yang dikenal sebagai spiritualitas. Orang memiliki pikiran dan jiwa sebagai manusia, dan mereka selalu mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Menurut penelitian Podsakoff et al. (2000) tingkat spiritualitas seseorang berkorelasi dengan tingkat efektivitas organisasi atau lembaga tempat mereka bekerja.⁴ Menurut Javanmard (2012), kinerja dipengaruhi oleh spiritualitas di tempat kerja, yang meliputi *meaningfull at work*, makna dan tujuan hidup (*inner life*), dan *sense of community*.⁵ Sedangkan

kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.⁶

Masih belum banyak penelitian di bidang pelayanan kesehatan terkait dengan kepuasan kerja dan spiritualitas yang terkait dengan kinerja. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter, menurut Hidayanto dan Kurniawan (2022) hubungan signifikan kepuasankerja kinerja terhadap pelayanan operasi elektif, adanya hubungan antara spiritualitas dengan pencapaian aktualisasi diri.⁷

Berdasarkan latar belakang tersebut maka didapatkan rumusan masalah yaitu (1) apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dokter, (2) apakah terdapat pengaruh spiritualitas terhadap kinerja dokter, dan (3) apakah sipiritualitas memoderasi pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja dokter?

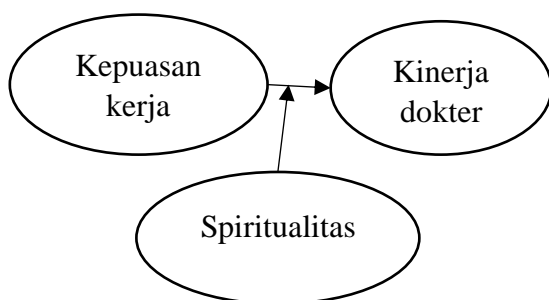
Sejauh ini belum terdapat penelitian yang mengidentifikasi pengaruh variabel spiritualitas sebagai moderator antara kepuasan kerja dan kinerja dokter. Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dokter, mengetahui pengaruh spiritualitas terhadap kinerja dokter, dan mengetahui memoderasi spiritualitas pada kepuasan kerja terhadap kinerja dokter.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu *explanatory research*. Penelitian dilakukan dengan metode survei dan dalam pengumpulan datanya menggunakan kuesioner.

Teori dasar yang melandasi analisis adalah manajemen sumberdaya manusia yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perspektif seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh faktor sosial yang berasal dari internal maupun eksternal.⁸⁻¹⁰ Menurut Yanti et al. (2021) yang mempengaruhi kinerja dokter antara lain suasana kerja, penyelia dan penghargaan.¹¹ Untuk mengembangkan kinerja dokter perlu ditinjau kembali terkait adanya peralatan, ruangan dan SDM yang menunjang terbukanya peluang yang luas bagi para dokter untuk menerapkan ketrampilan sesuai kompetensinya.¹¹ Perlu dibuat suasana kerja yang nyaman, tenang dan aman guna menunjang kenyamanan saat bekerja. Menurut Imron (2019) spiritualitas memiliki efek terhadap kinerja individu dalam organisasi baik secara langsung maupun melalui modal psikologis.¹² Wirasukma (2009) mengatakan terdapat pengaruh yang positif antara variabel spiritualitas terhadap kinerja karyawan.¹³

Berdasarkan hasil studi sebelumnya maka penelitian ini mengajukan model analisis yang dijelaskan Gambar 1.



Gambar 1. Model analisis

Gambar 1 menjelaskan bahwa kepuasan kerja dokter dapat memengaruhi kinerja dokter secara langsung. Kepuasan kerja dokter dimoderasi oleh spiritualitas, yang artinya ada perbedaan tingkat pengaruh kepuasan kerja dokter dengan

tingkat spiritualitas yang berbeda. Dalam kajian ini, faktor karakteristik individu tidak dimasukkan dalam analisis, karena Berdasarkan hasil study oleh Irawan et al. (2015) menunjukkan bahwa faktor individu tidak berpengaruh langsung pada kinerja pegawai yang berpendidikan tinggi.

Obyek dalam penelitian ini adalah dokter di Semarang. Ruang lingkup penelitian ini adalah menganalisis faktor kepuasan kerja terhadap kinerja dokter melalui faktor spiritualitas sebagai variabel mediator. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei - Juli 2022.

Pengambilan data menggunakan non *probability sampling* dengan purposive sampling method, karena karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *purposive sampling* yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini sampel yang digunakan yaitu dokter penanggung jawab pelayanan (DPJP) baik pasien rawat inap atau rawat jalan dengan minimal kerja 2 tahun. Analisis menggunakan *structural equation model* (SEM) yang dilakukan dengan program komputer *Partial Least Square* (PLS). Pengujian model dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penyebaran kuisioner yang dilakukan bulan Mei 2022 diperoleh jawaban responden dan selanjutnya dilakukan tabulasi data. Dari tabulasi data akan mendeskripsikan data responden dapat dilihat pada Tabel 2. Dalam penelitian ini, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 108 orang atau

72%, dan responden perempuan sebanyak 42 orang atau 28%.

Dalam penelitian ini, responden yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 72 orang atau 48%, usia antara 30 tahun sampai 50 tahun sebanyak 26 orang atau 17,3%, dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 52 orang atau 34,7%. Dalam penelitian ini, responden dengan tingkat pendidikan S1 profesi dokter sebanyak 71 orang atau 47,3%, sedangkan yang berpendidikan S2 sebanyak 52 orang atau 34,7%.

Tabel 2. Karakteristik Responden

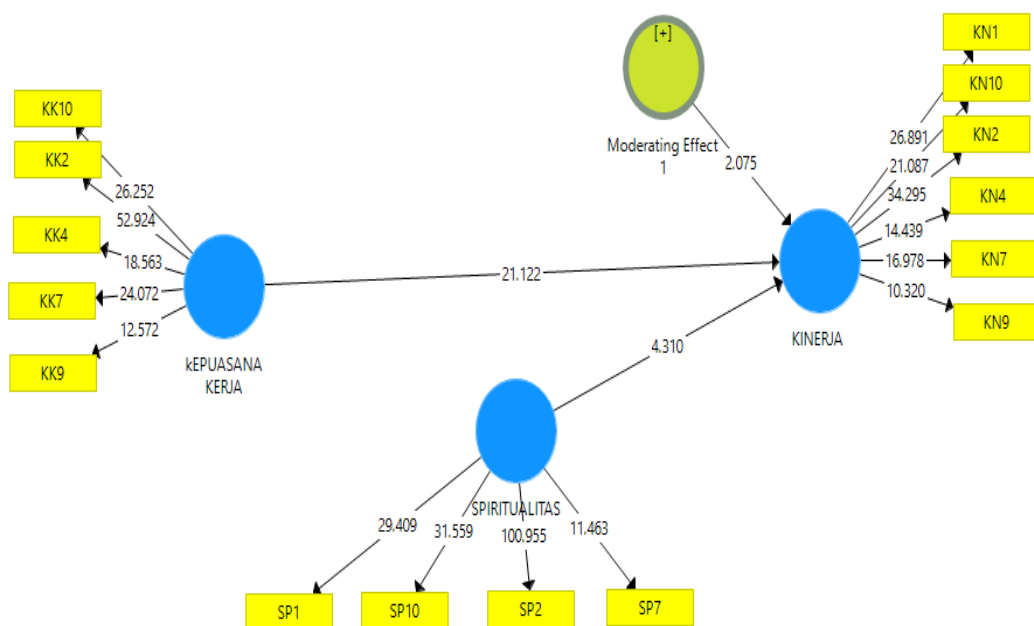
No	Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	108	72,0
2	Perempuan	42	28,0
Usia (tahun)			
1	< 30	72	48
2	30–50	26	17,3
3	> 50	52	34,7
Pendidikan (tingkat)			
1	Dokter	71	47,3
2	S2	65	43,3
3	Spesialis	9	6
4	S3	5	3,3
Pengalaman (tahun)			
1	< 5	63	42
2	5 – 10	32	21,3
3	10 – 20	31	20,7
4	> 20	24	16
Penghasilan (juta rupiah)			
1	<5	11	7,3
2	5–10	69	46
3	>10-50	64	42,7
4	> 50	6	4

Dalam penelitian ini, responden dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 63 orang, untuk yang bekerja 5 tahun sampai 10 tahun sebanyak 32 orang, sedangkan yang bekerja antara 10 tahun sampai 20 tahun sebanyak 31 orang, dan yang bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 24 orang.

Dalam penelitian ini, responden dengan penghasilan dibawah Rp. 5.000.000,- sebanyak 11 orang, yang penghasilannya antara 5 juta sampai 10 juta sebanyak 69 orang, sedangkan yang berpenghasilan 10 juta sampai 50 juta sebanyak 64 orang, dan yang berpenghasilan diatas 50 juta sebanyak 6 orang.

Structural equation model

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui bahwa nilai R-Square variabel Kinerja Dokter sebesar 0,966 artinya variabilitas Kinerja Dokter dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja dan Spiritualitas sebesar 0,966 atau 96,6%, artinya variabel Kinerja dipengaruhi Kepuasan Kerja dan Spritualitas sebesar 96,6%, sedangkan sisanya 3,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Pengujian pada *R-Square* ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai *R-Square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik pengaruh yang diberikan. Hubungan antar variabel yang diteliti disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil analisis

Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh parsial Antar Variabel

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien	t-hitung
Moderating Effect 1 -> Kinerja	-0,040	1,075
Spiritualitas -> Kinerja	0,175	4,310
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,809	21,122

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada nilai yang terdapat pada *Analisis Structural Model*. Tingkat signifikansi *Path Coefficient* didapat dari nilai-t dan nilai *Standardized Path Coefficient*. Batas nilai pengujian hipotesis yaitu nilai-t muatan faktornya (*Factor Loadings*) lebih besar dari nilai kritis ($\geq 1,976$), dengan nilai p value sebesar (0,05), berdasarkan pengujian dua arah (*two-tailed*). Berdasarkan hasil analisis, dengan derajat kebebasan 148 dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,976. Nilai tersebut lebih kecil dari hitung yang disajikan pada Tabel 3.

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa pengujian dilakukan terhadap 3 hipotesis yang hasilnya sebagai berikut.

Hipotesis pertama, yang menyatakan Spiritualitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Dokter dengan koefisien regresi 0,175. Nilai t statistik sebesar 4,310 lebih besar dari > 1,976.

Hipotesis kedua, yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Dokter dengan koefisien regresi pengaruh langsung pada taraf signfikan (ρ) 0,000 (signifikan) dan atau dengan nilai t Statistik sebesar 21,122 lebih besar dari > 1,976.

Hipotesis ketiga, yang menyatakan Spiritualitas sebagai variabel moderating memperlemah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dokter, karena nilai negatif sebesar 0,04 yang diperoleh pada

taraf signifikan (p) 0,038 (signifikan) dan atau dengan nilai t Statistik sebesar 2,075 lebih besar dari 1,976.

Hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dokter dengan koefisien regresi pengaruh langsung pada taraf signifikan (p) 0,000 (signifikan) dan atau dengan nilai t statistik sebesar 21,122 lebih besar dari $>1,976$. Hal ini sependapat dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter dalam pelayanan peserta program JPK Jamsostek di PPK I Kantor Cabang Belawan, demikian halnya dengan secara parsial, juga ditemukan pengaruh signifikan kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja dokter.¹⁴

Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Cahyani (2013) bahwa kepuasan terhadap gaji/upah, promosi, rekan kerja dan kebutuhan sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja dokter. Sedangkan variable yang berkana adalah kepuasan kerja terhadap suasana kerja/pekerjaan itu sendiri (*work itself*), penyelia dan kebutuhan penghargaan.¹⁵

Secara konsep kepuasan kerja memiliki hubungan dengan tingkat kinerja pekerja. Menurut konsep *Value Theory*, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja diperkuat dengan teori dua faktor teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Herzberg (1959).¹⁶ Unsur kepuasan salah satunya adalah adanya motivasi (faktor intrinsik dan ekstrinsik) merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi dokter yang

terdorong secara intrinsik dan ekstrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya.

Hipotesis kedua, yang menyatakan Spiritualitas berpengaruh terhadap Kinerja Dokter dengan koefisien regresi pengaruh langsung pada taraf signifikan 0,000 (signifikan) dan atau dengan nilai t statistik sebesar 4,310 lebih besar dari $> 1,976$. Penelitian ini didukung Imron (2019) bahwa hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini, yaitu (1) Spiritualitas mempunyai peran sangat signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru melalui komitmen organisasi, guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Magelang; (2) Spiritualitas secara langsung mempengaruhi kinerja guru meskipun tidak sebesar jika melalui variabel komitmen organisasi; dan (3) Guru yang memiliki spiritualitas yang tinggi akan memiliki kinerja yang bagus karena memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Hipotesis ketiga, yang menyatakan Spiritualitas memoderasi Kepuasan Kerja dalam hal pengaruhnya terhadap kinerja dokter diperoleh taraf signifikan 0,038 (signifikan) dan atau dengan nilai t Statistik sebesar 2,075 lebih besar dari 1,976.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa spiritualitas memberikan moderasi negatif, yang artinya bahwa spritualitas mengurangi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Namun, spiritualitas dapat meningkatkan kinerja secara langsung. Dari hasil ini, dampak total dari spiritualias masih positif karena pengaruh negative moderasi pada kepuasan kerja hanya 0,04, sedangkan pengaruh positif langsung spsiritualitas terhadap kinerja sebesar 0,175. Jadi meskipun sipritualias memberikan moderasi nagatif terhadap kepuasan kerja, maka factor spiritualitas masih penting

dalam meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar, yaitu 0,809. Jika ada peningkatan nilai spiritualitas, maka nilai pengaruh kepuasan kerja masih besar yaitu $0,809 - 0,04 = 0,805$.

Faktor spiritualitas mengurangi kepuasan pengaruh kepuasan kerja secara logis dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja tidak semata-mata menjadi penentu kinerja. Jika spiritualitas seseorang semakin tinggi, pengaruh kepuasan kerja menjadi turun. Kepuasan kerja yang berhubungan dengan kinerja mencerminkan profesionalisme. Sedangkan spiritualitas mencerminkan panggilan pengabdian sebagai dokter yang mempunyai ilmu khusus untuk membantu kesehatan dan keselamatan manusia. Secara spiritual, dokter yang bekerja tidak mengejar kepuasan kerja semata, tetapi terdapat spiritualitas pengabdian yang bertujuan untuk membantu menyelamatkan jiwa sesama manusia.

Seorang dokter memiliki dasar spiritual yang tinggi karena pekerjaannya berkaitan dengan sosial. Dahulu rumah sakit lebih berorientasi pada sosial, namun sekarang lebih cenderung ke arah orientasi profit. Kebetulan sekarang dokter juga ikut pada situasi tersebut. Jadi sekarang beralih dari yang semula lebih cenderung sosial mulai beralih ke arah orientasi profit. Gejala ini diindikasikan dengan nilai moderasi negatif yang kecil. Nilai moderasi spiritualitas dokter mungkin akan hilang jika semua dokter sudah berorientasi pada komersialisasi profesi sebagai dokter, seiring dengan orientasi profit rumah sakit tempat dokter bekerja. Dengan adanya nilai moderasi negative tersebut, sebagian dokter masih masih memegang teguh nilai kemanusiaan yang mendasari spiritualitas.

Penelitian ini bertentangan dengan hasil studi Karnia (2020) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT.¹⁷ Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung. Namun pada hasil studi Karakas (2010) menyatakan bahwa menempatkan spiritualitas dalam manajemen akan menimbulkan efek kontraproduktif pada karyawan.¹⁸

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kpuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dokter, spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja dokter, dan spiritualitas memperlemah variabel kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja dokter sebagai variabel moderator. Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, beberapa saran berikut diharapkan dapat berguna untuk penelitian selanjutnya bagi pihak-pihak yang akan meneliti permasalahan serupa dari topik yang diangkat. Mengingat bahwa dalam penelitian ini hanya membahas mengenai kepuasan kerja, spiritualitas dan kinerja dokter.

Perlu dipertimbangkan kesempatan untuk menerapkan keterampilan dokter sesuai keahliannya, baik dengan peralatan yang mereka perlukan maupun ruangan serta SDM yang mendukung, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka

Spiritualitas perlu lebih ditingkatkan, dengan cara mengadakan kegiatan kerohanian di rumah sakit, khususnya para dokter, agar dapat lebih menambah motivasi dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Disarankan pada penelitian selanjutnya agar dapat membahas topik

kepuasan kerja secara lebih rinci. Kemudian, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat memperluas populasi dan juga memperbanyak jumlah sampel dalam penelitian. Hal tersebut disarankan agar hasil dari penelitian selanjutnya dapat digeneralisasikan secara lebih luas dan mendalam serta hasilnya mendekati dengan kondisi sebenarnya. Selain itu, diharapkan untuk dapat mendampingi responden secara langsung dalam pengisian kuesioner agar responden mampu memahami dan lebih fokus dalam menjawab kuesioner serta hasilnya sesuai dengan apa yang diharapkan

Berdasarkan hasil fenomena yang diteliti ini, kita bisa lakukan penelitian di fenomena yang lain, jadi bukan hanya kinerja dokter, misalnya kinerja pengacara, petugas satuan pengamanan, teknisi dan akuntan. Bisa jadi hasilnya akan berbeda.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh dokter yang telah bersedia berpartisipasi pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Cahyani, A.S., Pasinringi, S.A. dan Zulkifli, A. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dokter di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura. RSUD Jayapura, Papua.
2. Gibson, J.I. Ivanevich, J.M. dan Donnelly, J.H., 1997. Organisasi Perilaku: Struktur Proses, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
3. Herminingsih, A. 2012. Spiritualitas dan kepuasan kerja sebagai faktor organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(02): 126-140
4. Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. B. Paine, D. G. Bachrach. 2000. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *J. Management* 26: 513-563
5. Javanmard, H., 2012. The impact of spirituality on work performance. *Indian Journal of Science and Technology*, 5 (1): 1961-1965.
6. Arifin, N. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Journal Economica*, 8(1):11-21.
7. Hidayanto, N.R., Kurniawan, I.S. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Motivasi Ekstrinsik, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Akuntansi dan Akuntabel* 19 (4):731-379
8. Gibson, J.I. Ivanevich, J.M., Donnelly, J.H., 1997. Organisasi Perilaku: Struktur Proses, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
9. Rivai, V.. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, Jakarta: Grafindo Persada
10. Sopiah, 2008. Perilaku Organisasi, Andi Offset, Yogyakarta.
11. Yanti, Y., Samino Samino, S., Sari, N. 2021. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dokter di Poliklinik Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya Lampung Tengah Tahun 2020. *Jurnal Dunia Kesmas*, 10(2): 195-204
12. Imron, I., Warsah, I. 2019. Pengaruh Spiritualitas Dalam Kinerja Guru Melalui Modal Psikologis di SMP Muhammadiyah Magelang, Magelang.

- Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, 17(3): 228-237
13. Wirasukma. 2009. Pengaruh Spiritualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Klinik Prima Husada Singosari). Malang: Universitas Negeri Malang
 14. Hidayanto, N.R., Kurniawan, I.S. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Motivasi Ekstrinsik, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Akuntansi dan Akuntabel* 19(4): 731-379
 15. Cahyani, A.S., Pasinringi, S.A. dan Zulkifli, A. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dokter di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura. RSUD Jayapura, Papua.
 16. Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B.B. 1959. *The Motivation to Work*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
 17. Karnia, 2020. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah. Universitas Islam Bandung.
 18. Karakas, Fahri. 2010. Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94: 89-10