

PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

Syafiq Nur Setiawan^{1*}, Gerry Suryosukmono²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu

*E-mail Penulis Korespondensi: Syafiqnursetiawan4@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Riset ini merupakan penelitian kuantitatif dan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Adapun pengolahan data menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS3, yang melakukan pengujian mulai dari uji validitas, reliabilitas, inner model, hingga pengujian hipotesis. Adapun Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, berjumlah 117 orang. Wawancara juga dilakukan terhadap karyawan guna menunjang hasil penelitian. Adapun temuan yang didapat pada penelitian ini menunjukkan bahwa *spiritual leadership* secara langsung berpengaruh signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Adapun *spiritual leadership* secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja. Sedangkan untuk Fasilitas kerja secara langsung berpengaruh signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Fasilitas kerja juga secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Sesuai hasil penelitian ini, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu hendaknya lebih fokus untuk lebih memperhatikan atau bahkan mengadakan pelatihan *spiritual leadership* atau pemimpin yang memotivasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Adapun untuk fasilitas hendaknya lebih memperhatikan, meningkatkan, dan merawat fasilitas kerja yang ada di kantor guna meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Kata kunci: *Spiritual Leadership*, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of spiritual leadership and work facilities on employee performance which is mediated by job satisfaction. This research is quantitative research and data was obtained by distributing questionnaires to respondents. Meanwhile, data processing uses the help of the SmartPLS3 application, which carries out tests ranging from validity, reliability, inner model, to hypothesis testing. The population in this study was all employees at the Manpower and Transmigration Service of Bengkulu Province, totaling 117 people. Interviews were also conducted with employees to support the research results. The findings obtained in this research show that spiritual leadership directly has a significant effect on both job satisfaction and employee performance. Meanwhile, spiritual leadership indirectly has no significant effect on performance which is mediated by job satisfaction. Meanwhile, work facilities directly have a significant effect on both job satisfaction and employee performance. Work facilities also indirectly have a significant effect on employee performance, which is mediated by job satisfaction at the Manpower and Transmigration Service of

Bengkulu Province. According to the results of this research, the Manpower and Transmigration Service of Bengkulu Province should focus more on paying more attention or even holding spiritual leadership or motivating leadership training to improve employee performance. As for facilities, we should pay more attention to, improve and maintain work facilities in the office in order to improve employee performance at work.

Keywords: Spiritual Leadership, Work Facilities, Job Satisfaction, Performance

diterima	21 November 2023	direview	13 April 2024	diterbitkan	30 April 2024
----------	------------------	----------	---------------	-------------	---------------

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal penting bagi sebuah organisasi atau instansi untuk mencapai tujuannya. SDM haruslah bagus dari berbagai aspek karena harus menjadi roda penggerak yang efektif bagi perusahaan. Hal tersebut juga didorong dengan realita yang terjadi di zaman sekarang, dimana organisasi ataupun institusi berlomba-lomba menjadi yang terbaik. Oleh sebab itu kinerja SDM haruslah dipertahankan atau bahkan harus ditingkatkan. Untuk mendukung hal tersebut dibutuhkan sosok pemimpin yang memotivasi dan fasilitas yang memadai demi mendukung kinerja, serta membuat kepuasan karyawan meningkat.

Kinerja merupakan kemampuan, usaha dan kesempatan seorang karyawan yang dinilai dari kerjanya (Nurhasanah, Jufrizen et al. 2022). Kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang digunakan untuk mengukur bagaimana hasil kerja yang didapat dari seorang karyawan dalam periode tertentu. Tentunya banyak aspek yang mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja, salah satunya sosok pemimpin dan fasilitas yang ada di tempat kerja. Tetapi terlepas dari semua itu, kinerja dibutuhkan untuk mengetahui apakah karyawan tersebut sudah bekerja dengan efektif serta efisien dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan masalah penting bagi organisasi mana pun dan mengacu pada apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik

atau tidak (Perera 2014). Pada kasus studi yang dilakukan, terdapat dugaan adanya kurangnya dorongan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Adapun hal tersebut membuat kinerja karyawan menjadi kurang efektif.

Menurut Locke (1970) kinerja adalah hasil langsung dari tugas spesifik atau tujuan kerja individu, yang pada gilirannya ditentukan oleh nilai-nilai, pengetahuan, dan keyakinan individu dalam konteks situasi yang ia pahami. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. (Suwanto L 2020). Adapun menurut Campbell, McHenry et al. (1990) kinerja didefinisikan sebagai hal-hal yang dapat diamati yang dilakukan seseorang (yaitu perilaku) yang relevan dengan tujuan organisasi.

Spiritual leadership adalah sosok pemimpin terdiri dari nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik agar mereka mempunyai rasa kelangsungan hidup rohani melalui panggilan dan keanggotaan (Fry 2003). Sosok pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk memotivasi karyawannya sangat diperlukan bagi sosok karyawan. Sosok pemimpin yang bisa memotivasi karyawannya dapat mendorong karyawannya agar lebih bisa bekerja secara efektif dan membuat kinerja meningkat. Menurut Tanuwijaya (2015) dengan adanya pimpinan yang menerapkan nilai spiritualitas dalam

memimpin karyawannya, maka karyawan tersebut akan senantiasa memberikan kontribusinya melalui peningkatan kinerja. Selain itu, hal tersebut dapat mendorong karyawan agar lebih rajin dan mencintai pekerjaannya karena dorongan positif dari atasan yang berujung kepuasan dalam bekerja. Tujuan yang dicari dari kepemimpinan spiritual adalah untuk membangun dan menjalankan organisasi yang terus berkembang, belajar, membebaskan dan mengeluarkan yang terbaik dari diri orang, serta membantu menciptakan keadaan pikiran yang damai dan batin demi kepentingan orang tersebut (Fry 2003). Menurut Rahmawaty (2016) nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinan mampu memotivasi dan menginspirasi para karyawan dalam membangun visi dan budaya organisasi serta menciptakan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya juga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut penelitian Hidayah and Sutopo (2017) Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian tersebut semakin baik kepemimpinan spiritual diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Menurut penelitian yang dilakukan Supriyanto, Soetjipto et al. (2016) kepemimpinan spiritual tempat kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa unsur kepuasan kerja yang tidak terpenuhi oleh keinginan pegawai, antara lain kepuasan terhadap supervisor, kepuasan terhadap sistem pembayaran, dan kepuasan terhadap promosi jabatan. Sedangkan menurut Pio and Tampi (2018) kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian tersebut, semakin tinggi Kepemimpinan Spiritual maka akan menghasilkan kepuasan kerja

yang semakin tinggi. Berdasarkan hasil penelitian Rachmawan and Aryani (2020) didapatkan hasil bahwa kepemimpinan spiritual terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja memiliki hubungan tidak signifikan. Menurut penelitian tersebut, meskipun pemimpin memiliki kemampuan untuk memotivasi para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi namun tidak meningkatkan kepuasan dan kinerja, berarti ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

Fasilitas kerja merupakan sarana, wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Sirait 2013). Fasilitas yang mendukung dapat mempermudah karyawan dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan di tempat kerja dan membuat kinerja meningkat. Selain itu bisa membuat perasaan karyawan menjadi lebih baik karena dukungan dari fasilitas tersebut yang mengakibatkan kepuasan kerja. Fasilitas kerja merupakan hal penting bagi suatu perusahaan, sebab dengan fasilitas kerja yang lengkap, maka pegawai dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan (Hidayat, Suwandi et al. 2022). Chasanah and Rustiana (2017) fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan untuk kelancaran pekerjaan. Terlepas dari semua hal baik yang diberikan fasilitas, realita yang terjadi ketika fasilitas yang disediakan kurang memadai sering kali dapat menghambat karyawan dalam bekerja.

Menurut penelitian yang dilakukan Nurhadian (2019) mengemukakan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut

menjelaskan berpengaruhnya fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa fasilitas perkantoran baik peralatan maupun teknologi mempengaruhi pegawai dalam bekerja, baik berpengaruh terhadap lama waktu bekerja, kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, maupun kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian Rianti (2023) diketahui bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian tersebut menjelaskan, fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena fasilitas kerja adalah salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja mengacu pada emosi individu yang cenderung mengarah pada sikap lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap suatu pekerjaan (Siengthai and Pila-Ngarm 2016). Perasaan ataupun emosi seorang karyawan tentunya berpengaruh terhadap kinerjanya. Kepuasan kerja dapat membuat seorang karyawan bisa lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja karyawan membaik. Menurut Tanuwijaya (2015) semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja yang dicapai oleh karyawan.

Locke (1970) kepuasan kerja adalah bentuk di mana seorang individu mengalami penilaian terhadap suatu objek atau situasi pada standar apa yang dianggapnya baik atau bermanfaat. Adapun Perera (2014) menggambarkan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaannya. Ini bisa negatif, positif, atau sedang. Menurut penelitian yang dilakukan Indrawati (2013) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengatakan semakin

tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Penelitian tersebut juga menjelaskan apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakibatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja.

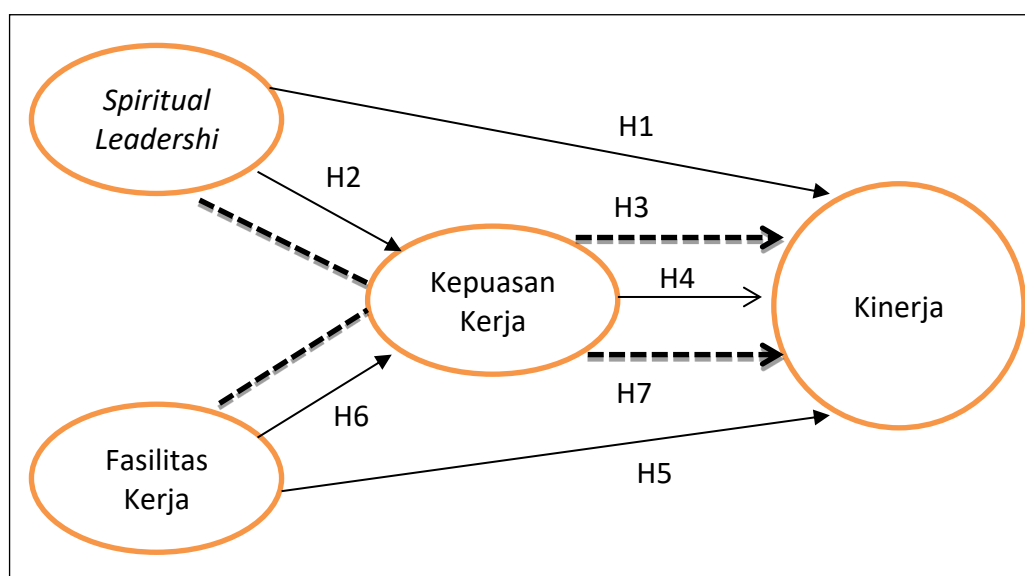
Dari hal-hal yang dibahas diatas, peneliti ingin menguji apakah *Spiritual leadership* dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Alasan peneliti memilih tempat tersebut sebagai objek karena kantor tersebut bergerak dibidang jasa dan mayoritas mengandalkan SDM dalam pekerjaannya. Peneliti ingin menguji seberapa besar peran sosok pemimpin yang memotivasi dan seberapa menunjangnya fasilitas yang disediakan untuk menunjang pekerjaan karyawan. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian penelitian lainnya adalah, dimanda pada penelitian ini terdapat kebaruan yang menonjolkan hubungan variable yang lebih kompleks yaitu terdapat hubungan langsung dan juga tidak langsung (mediasi), dalam hal ini berbeda dengan kebanyakan penelitian sebelumnya yang memiliki keterbatasan dalam penelitiannya. Pada penelitian ini cakupan Batasan studinya menjadi lebih luas.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang menguji suatu hipotesis melalui data yang sudah dikumpulkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner atau angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan

Transmigrasi Provinsi Bengkulu sebanyak 160 orang. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian adalah menggunakan sampel jenuh, seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Setelah menyebarkan 160 kuisisioner, ternyata yang dikembalikan dan diisi dengan baik adalah sebanyak 117 kuisisioner. Jadi data yang diambil dari kuisisioner adalah sebanyak 117 orang dengan 64 pegawai laki – laki dan 53 pegawai perempuan, dengan semua jabatan diisi oleh pegawai negeri sipil (PNS) dari staff sampai kepala dinas, terdapat 80 orang karyawan dengan rentan umur 40 – 57 dan 37 karyawan dengan rentan umur 30 – 40. Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan bantuan aplikasi SmartPLS3. Adapun pengolahan data meliputi analisis model pengukuran (uji validitas dan reliabilitas), analisis inner model, serta pengujian hipotesis. Adapun wawancara juga dilakukan terhadap karyawan guna mendukung hasil yang didapat.

Pada penelitian ini, kuisisioner yang digunakan mengadopsi dimensi serta kuisisioner pada penelitian terdahulu. Kuisisioner yang digunakan pada variabel *Spiritual leadership* berasal dari model Fry (2003) yang mengukur *spiritual leadership* dalam 5 indikator yang menggabungkan *vision, hope/faith, altruistic love, melalui meaning/calling, dan membership*. Kuisisioner yang digunakan pada variabel fasilitas kerja adalah menurut penelitian Carlopio (1996) dimana terdapat 12 item yang digunakan untuk mengukur variabel fasilitas. Adapun dalam mengukur variabel kepuasan kerja menggunakan kuisisioner pada penelitian Warr, Cook et al. (1979) berdasarkan penelitian tersebut terdapat 15 item yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Sedangkan dalam variabel kinerja, diambil dari penelitian Manzoor, Wei et al. (2019) yang mana terdapat 5 item yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

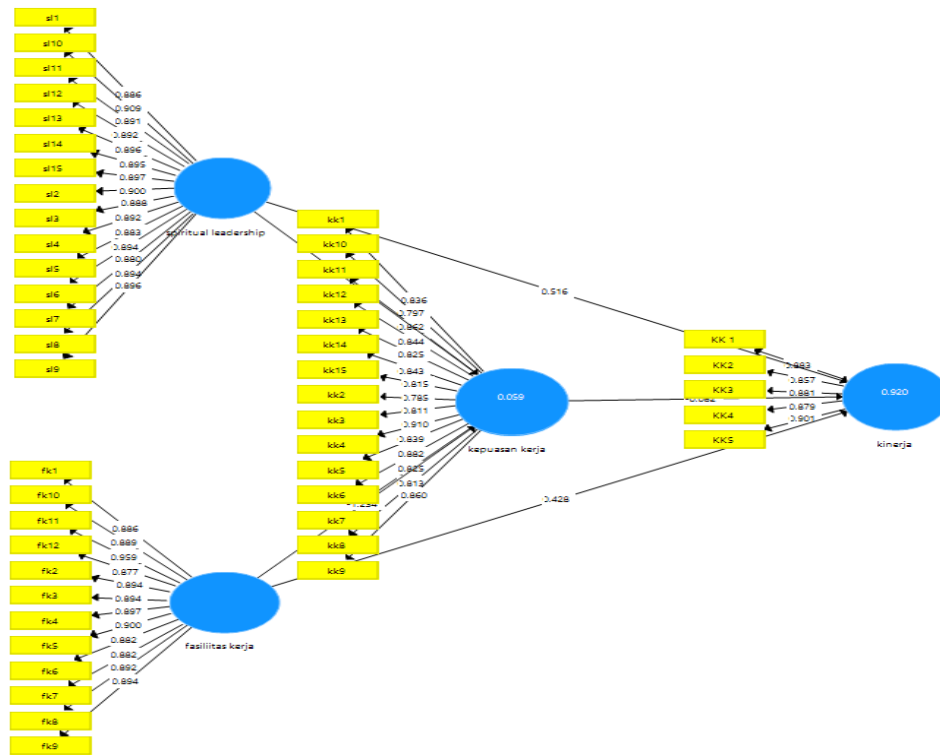
Berdasarkan teori, hasil penelitian sebelumnya, dan kerangka penelitian

pada gambar 1 maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan
- H2: Pengaruh *spiritual leadership* terhadap kepuasan kerja
- H3: Pengaruh *spiritual leadership* dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- H4: Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- H5: Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H6: Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H7: Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi dalam model pengukuran indikator meliputi uji validitas dan reliabilitas variabel. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan aplikasi Smart PLS 3. Validitas dilihat dari nilai *outer loadings* dan *average variance extracted* (AVE). Sedangkan pengujian reliabilitas dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*.



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Gambar 2. Outer Loadings

Tabel 1. AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	KET
Fasilitas Kerja	0.802	Valid
Kepuasan Kerja	0.777	Valid
Kinerja	0.775	Valid
<i>Spiritual leadership</i>	0.797	Valid

Seperti yang dilihat pada gambar 2, nilai *outer loadings* dari keseluruhan variabel adalah $> 0,7$. Hal tersebut membuktikan artinya bahwa indikator tersebut dapat dikatakan valid sebagai indikator untuk mengukur kontrak.

Seperti yang dilihat pada tabel 1 nilai AVE keseluruhan $> 0,5$. Maka dapat dikatakan bahwa kontrak memiliki *validity* yang baik. Dengan dua hal tersebut maka indikator dapat dikatakan valid.

Tabel 2. Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	KET
Fasilitas Kerja	0.978	0.980	reliabel
Kepuasan Kerja	0.980	0.981	reliabel
Kinerja	0.927	0.945	reliabel
<i>Spiritual leadership</i>	0.982	0.983	reliabel

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Seperti yang dilihat pada tabel 2, Keempat laten memperoleh nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$. Sedangkan untuk nilai *composite reliability* $> 0,7$. Maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga reliabel untuk dijadikan alat ukur.

Analisis Inner Model

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Hal tersebut berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk.

Tabel 3. R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan kerja	0.062	0.045
Kinerja	0.920	0.918

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Dari tabel 3 di atas pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai *rsquare* 0,920 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan variasi X1, X2 dan Z sebesar 92% atau 8% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya pengaruh X1 dan X2 terhadap Z dengan nilai *rsquare* 0,062 mengindikasikan bahwa variasi nilai Z mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1 dan X2 sebesar 6% atau 94% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini Pengujian hipotesis dibagi menjadi pengaruh langsung dan tidak langsung. Hasil didasarkan pada pengolahan data yang telah dilakukan dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3. Yang mana pengaruh langsung akan dilihat dari *path coefficient*, sedangkan pengaruh tidak langsung akan dilihat dari *specific indirect effects*. Dalam sebuah penelitian, hipotesis dinyatakan

diterima apabila nilai *p-value* kurang dari 0,05 (Sholihin and Ratmono 2021).

Tabel 5. *Path Coefficient*

HUBUNGAN VARIABEL	P Values	KET
<i>spiritual leadership</i> -> kinerja	0.003	H1 DITERIMA
<i>spiritual leadership</i> -> kepuasan kerja	0.034	H2 DITERIMA
kepuasan kerja -> kinerja	0.003	H4 DITERIMA
fasilitas kerja -> kinerja	0.013	H5 DITERIMA
fasilitas kerja -> kepuasan kerja	0.018	H6 DITERIMA

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Dari hasil pengujian hipotesis pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan, didapat nilai probabilitas (*p-values*) sebesar 0,003 atau sebesar < 0,05. Hal tersebut berarti secara langsung *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Hal tersebut menunjukkan bahwa *spiritual leadership* mampu meningkatkan kinerja karyawan di kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, dimana pemimpin yang mampu memotivasi karyawan dapat membuat hasil kerja meningkat. Berdasarkan hasil wawancara dengan

karyawan kantor Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, didapat penjelasan bahwa ketika seorang karyawan dimotivasi atau diberi contoh-contoh dengan atasannya maka akan membuat karyawan tersebut termotivasi juga untuk melaksanakan pekerjaan dan keseluruhan aktivitas di kantor. Adapun hal tersebut juga membuat karyawan rajin dan bertanggung jawab.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmatika, Ma'arif et al. (2022) Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian tersebut menyatakan apabila pemimpin dan pegawai mempunyai spiritualitas kepemimpinan yang baik maka akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai. Adapun menurut penelitian Patimah (2015) pelatihan kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Patimah (2015), jika ingin meningkatkan kinerja pegawai maka pelatihan kepemimpinan spiritual harus ditingkatkan dengan maksimal. Sedangkan menurut penelitian Hidayah and Sutopo (2017), kepemimpinan berbasis spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian tersebut, kepemimpinan berbasis spiritual dapat dikatakan berperan sebagai prediktor dalam meningkatkan kinerja pegawai karena mempunyai ciri: kejujuran hati, keadilan, pengetahuan diri, fokus altruistik, tidak dogmatis.

Dari hasil pengujian hipotesis pengaruh spritual leadership terhadap

kepuasan kerja, didapat nilai probabilitas (*p-values*) sebesar 0,034 atau sebesar $< 0,05$. Hal tersebut berarti secara langsung *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Hal tersebut menunjukkan bahwa *spiritual leadership* mampu mempengaruhi kepuasan kerja di kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, dimana pemimpin yang mampu memotivasi karyawan berpengaruh terhadap emosi ataupun perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan kantor Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, didapat penjelasan bahwa pemimpin yang mampu memotivasi mampu merangkul bawahannya sehingga karyawan tersebut merasa diperhatikan oleh atasan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Pio and Tampi (2018) kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian tersebut, semakin tinggi kepemimpinan spiritual maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang semakin tinggi. Dalam penelitian Maryati, Astuti et al. (2019) kepemimpinan spiritual meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan fungsinya. Adapun pada penelitian Isnaeni, Soetjipto et al. (2020) semakin baik kepemimpinan maka cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja

Dari hasil pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, didapat nilai probabilitas (*p-values*) sebesar 0,003 atau sebesar $< 0,05$. Hal tersebut berarti secara langsung kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas

Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan di kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, dimana perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya baik negatif maupun positif berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan kantor Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, didapat penjelasan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karena sesungguhnya kepuasan dari seorang pegawai adalah ketika kinerjanya diakui oleh atasan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Arifin, Nirwanto et al. (2019) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut jika pegawai telah memahami atau mempersepsiakan pekerjaan atau kebijakan, maka akan ada rasa puas atau tidak hingga adanya tindakan atau kinerja pegawai. Dalam penelitian Bakan, Buyukbese et al. (2014) upaya *administrator* untuk menciptakan lingkungan kerja terbaik bagi staf dan perasaan keterikatan yang positif terhadap organisasi, dapat meningkatkan kinerja staf, serta mengatasi hambatan terhadap kinerja yang efektif. Adapun menurut penelitian Juniantara and Riana (2015) semakin meningkat kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerja seorang karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, didapat nilai *probabilitas (p-values)* sebesar 0,013 atau sebesar $< 0,05$. Hal tersebut berarti secara langsung fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas

Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Hal tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan di kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, dimana penyediaan sarana, wahana, atau alat untuk mempermudah karyawan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, didapat penjelasan bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja daripada individu dan kemajuan suatu kantor. Hal tersebut dikarenakan apabila fasilitas di dalam ruangan atau instansi itu tidak terpenuhi maka sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan membuat malas bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Pratiwi, Jamaluddin et al. (2019) mengemukakan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun dalam penelitian ini menjelaskan pada dasarnya fasilitas kerja mempunyai peranan yang sangat penting, semakin banyak atau bervariasi fasilitas kerja yang digunakan maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Menurut penelitian Chasanah and Rustiana (2017) pegawai dengan fasilitas kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sedangkan penelitian Eka and Ismiyati (2015) pemenuhan

fasilitas kerja yang baik tentunya akan menunjang kinerja yang baik.

Dari hasil pengujian hipotesis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja, didapat nilai probabilitas (*p-values*) sebesar 0,018 atau $< 0,05$. Hal tersebut berarti secara langsung fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Hal tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan di kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, dimana penyediaan sarana, wahana, atau alat untuk mempermudah karyawan mempengaruhi emosi ataupun perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan kantor Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, didapat penjelasan bahwa apabila sesuatu yang dibutuhkan tersedia maka karyawan akan merasa terpuaskan karena tersedianya fasilitas yang disediakan kantor.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sjahrudin, Buyamin et al. (2022) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian tersebut menyampaikan, rekognisi pegawai menyatakan bahwa fasilitas begitu penting karena lengkapnya fasilitas kerja yang diberikan instansi akan mempermudah cara kerja mereka.

Tabel 5. *Specific Indirect Effects*

VARIABEL	P Values	KET
<i>spiritual leadership</i> -> kepuasan kerja -> kinerja	0.048	H3 DITOLAK
fasilitas kerja -> kepuasan kerja -> kinerja	0.074	H7 DITERIMA

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Dari hasil pengujian didapat bahwa tidak ada pengaruh *spiritual leadership*

terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Adapun didapat nilai probabilitas (*p-values*) sebesar 0,074 atau lebih dari $> 0,05$. Hal tersebut berarti secara tidak langsung *spiritual leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Hal tersebut menunjukkan bahwa *spiritual leadership* yang dimediasi kepuasan kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan di kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, dimana pemimpin yang mampu memotivasi karyawan tidak dapat meningkatkan hasil kerja karyawan melalui emosi ataupun perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, didapat penjelasan bahwa dampak atau pengaruh pemimpin yang memotivasi terhadap kepuasan tergantung pada individu dan kesibukan masing-masing.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rachmawan and Aryani (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan

spiritual terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja memiliki hubungan tidak signifikan. Menurut penelitian tersebut, meskipun pemimpin memiliki kemampuan untuk memotivasi para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi namun tidak meningkatkan kepuasan dan kinerja, berarti ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja namun belum tentu juga akan diiringi dengan

peningkatan kinerja pegawai. Adapun menurut penelitian Ilmawan, Wulandari et al. (2017) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan tidak signifikan karena karyawan sudah merasa puas terhadap apapun yang dilakukan pemimpin dan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerjanya, karena karyawan sudah merasa kinerja merupakan kewajiban sebagai karyawan, jadi karyawan akan melaksanakan kinerjanya dengan baik karena mereka puas terhadap perusahaan tersebut.

Dari hasil pengujian didapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Adapun didapat nilai *probabilitas (p-values)* sebesar 0,048 atau $< 0,05$. Hal tersebut berarti secara tidak langsung fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Hal tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang dimediasi kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, dimana sarana, wahana, atau alat untuk mempermudah karyawan dapat meningkatkan hasil kerja melalui emosi ataupun perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan kantor Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, didapat penjelasan bahwa ketika apa yang diinginkan karyawan terpenuhi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja serta menimbulkan kepuasan tersendiri bagi individu.

Hasil yang didapat sejalan dengan penelitian Hidayat, Suwandi et al. (2022) menemukan bahwa fasilitas kerja memengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian tersebut menjelaskan bahwa fasilitas kerja adalah kebutuhan yang penting bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan. Selain itu, hasil penelitian tersebut menyampaikan jika fasilitas kerja seperti alat-alat kesehatan dan alat-alat penunjang tersedia dengan baik, maka pegawai akan dapat dengan mudah melaksanakan pekerjaannya dan merasakan kepuasan yang baik pula. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Merinda, Haedar et al. (2023) yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun dalam penelitian tersebut menyampaikan, bagaimanapun Fasilitas kerja organisasional yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Disisi lain hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Fikri, Arief et al. (2023) yang mengatakan fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja. Adapun penelitian tersebut juga menjelaskan, fasilitas kerja yang ada tidak menunjang Kepuasan kerja dan tidak meningkatkan Kinerja ASN.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka dapat menarik beberapa kesimpulan yang terkait pengaruh *spiritual leadership* dan fasilitas kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja. *Spiritual leadership* berpengaruh terhadap kerpuasan kerja dan kinerja karyawan dalam hal hubungan langsung. Tetapi disisi lain, dalam pengaruh tidak langsung, *spiritual leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Adapun hal tersebut berarti pemimpin yang memotivasi mampu mempengaruhi emosi dan perasaan karyawannya dalam bekerja, serta meningkatkan hasil kerja

karyawan. Adapun meskipun dapat melakukan hal tersebut tetapi pemimpin yang dapat memotivasi karyawannya tidak mampu meningkatkan hasil kerja karyawan melalui emosi dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Adapun Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu hendaknya lebih fokus untuk lebih memperhatikan atau bahkan mengadakan pelatihan *spiritual leadership*/pemimpin yang memotivasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun pada pengaruh falisitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, baik dalam hubungan langsung maupun tidak langsung. Dalam hubungan langsung fasilitas kerja berpengaruh signifikan baik terhadap kepuasan kerja ataupun kinerja karyawan. Hal tersebut berarti sarana, wahana, atau alat untuk mempermudah karyawan mampu mempengaruhi emosi dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya serta hasil kerja. Adapun fasilitas kerja juga berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Hal ini mengartikan bahwa sarana, wahana, atau alat untuk mempermudah karyawan mampu mempengaruhi hasil kerja melalui emosi serta perasaan karyawan terhadap pekerjaan. Adapun untuk menanggapi hal tersebut, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu hendaknya lebih memperhatikan, meningkatkan, dan merawat fasiltas kerja yang ada di kantor guna meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Adapun hambatan atau kekurangan pada penelitian ini adalah kurang dan minimnya referensi dalam penulisannya, hal ini dikarenakan hubungan variable pada penelitian ini tergolong baru. Sehingga harus lebih menghabiskan banyak waktu untuk

mencari referensi, sehingga penelitian menjadi kurang efisien. Namun dengan adanya keterbaruan pada penelitian ini, penulis berharap dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, sehingga tidak terlalu mempersulit penulis pada penelitian selanjutnya. Saran penulis untuk penelitian selanjutnya yaitu untuk lebih banyak menambahkan sumber referensi dalam menulis penelitian selanjutnya.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z., et al. (2019). "Improving the effect of work satisfaction on job performance through employee engagement." International Journal of Multi-Discipline Science 2(1): 1-9.
- Bakan, I., et al. (2014). "Effects of job satisfaction on job performance and occupational commitment." International Journal of Management Information Technology 9(1): 1472-1480.
- Campbell, J. P., et al. (1990). "Modeling job performance in a population of jobs." Personnel psychology 43(2): 313-575.
- Carlopio, J. R. J. J. o. O. H. P. (1996). "Construct validity of a physical work environment satisfaction questionnaire." Journal of Occupational Health Psychology 1(3): 330-343.
- Chasanah, I. and A. J. E. E. A. J. Rustiana (2017). "Pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang." Economic Education Analysis Journal 6(2): 433-446.
- Eka, S. N. and I. J. E. E. A. J. Ismiyati (2015). "Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara." Economic Education Analysis Journal 4(2): 562-574.
- Fikri, M. A., et al. (2023). "PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL SITUBONDO." Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship 2(10): 2396-2413.
- Fry, L. W. J. T. I. q. (2003). "Toward a theory of *spiritual leadership*." The leadership quarterly 14(6): 693-727.
- Hidayah, S. and S. J. J. Sutopo (2017). "The Role of Spiritual-Based Leadership as Predictor in Improving Employee Performance." JDM 8(1): 83-91.
- Hidayat, F., et al. (2022). "Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara." Syntax Literate Jurnal Ilmiah Indonesia 7(2): 673-684.
- Ilmawan, M. D., et al. (2017). "Peran Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja." Jurnal Ekonomi Modernisasi 13(1): 37-45.
- Indrawati, A. D. (2013). "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar." Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan 7(2): 135-142.

- Isnaeni, M. P., et al. (2020). "The Effect Of *Spiritual leadership* And Work Ethic On Performance Through Job Satisfaction." South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics Law **21**(5): 63-68.
- Juniantara, I. W. and I. G. J. E.-J. E. d. B. U. U. Riana (2015). "Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar." E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana **4**(9): 611-628.
- Locke, E. A. (1970). "Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis." Organizational behavior and human performance **5**(5): 484-500.
- Manzoor, F., et al. (2019). "An examination of sustainable HRM practices on job performance: An application of training as a moderator." Sustainability **11**(8): 1-19.
- Maryati, T., et al. (2019). "The effect of *spiritual leadership* and organizational culture on employee performance: The mediating role of job satisfaction." International Journal of Innovation, Creativity Change **9**(3): 130-143.
- Merinda, M., et al. (2023). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tuuk Maju Bersama Kota Palopo." SEIKO: Journal of Management Business **6**(1): 276-282.
- Nurhadian, A. F. (2019). "Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai." Bisnis Dan Iptek **12**(2502-1559): 1-9.
- Nurhasanah, N., et al. (2022). "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengsan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." Jesya **5**(1): 245-261.
- Patimah, S. J. J. P. I. U. S. G. D. (2015). "Influence of Training *Spiritual leadership* and Climate of Working on the Employees Performance in Office Education Province of Lampung." Jurnal Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati **2**(1): 143-156.
- Perera, G. D. N. K., Ali Navaratna, Nimal Chinna, Karuthan (2014). "Job satisfaction and job performance among factory employees in apparel sector." Asian journal of management sciences education **3**(1): 96-104.
- Pio, R. J. and J. R. E. Tampi (2018). "The influence of *spiritual leadership* on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior." International Journal of Law Management **60**(2): 757-767.
- Pratiwi, N. J., et al. (2019). "the influence of work facilities on employee performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province." Jurnal Ad'ministrare **6**(1): 35-44.
- Rachmawan, P. T. and D. N. J. J. I. M. D. B. Aryani (2020). "Kepemimpinan Spiritual dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening." Jurnal

- Ilmiah Manajemen Dan Bisnis **21**(2): 136-148.
- Rahmatika, A. N. m., et al. (2022). "The Effect of *Spiritual leadership* and Psychological Empowerment on Employee Performance." Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam **7**(3): 421-435.
- Rahmawaty, A. J. I. J. K. E. d. B. I. S. K. (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.
- Rianti, S. J. J. P. d. P. S. d. H. (2023). "Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di Truntum Hotel Padang." Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora **7**(1): 7-12.
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada updt puskesmas purbolinggo lampung timur. Derivatif: Jurnal Manajemen, **14**(1).
- Sholihin, M. and D. Ratmono (2021). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis, Penerbit Andi.
- Siengthai, S. and P. Pila-Ngarm (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, Emerald Group Publishing Limited.
- Sirait, G. J. C. B. I. S. J. (2013). "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sma Negeri 8 Bengkong Batam Batam." Computer Based Information System Journal **1**(2): 109-121.
- Sjahrudin, H., et al. (2022). "Efek Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Fasilitas, Work-Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." Jurnal Ecogen **5**(3): 340-352.
- Supriyanto, A. S., et al. (2016). "The effect of *spiritual leadership* on workplace spirituality, job satisfaction and ihsan behaviour: A study on nurses of Aisyiah Islamic hospital in Malang, Indonesia." International Journal of Applied Business Economic Research **14**(11): 7675-7688.
- Tanuwijaya, R. J. A. (2015). "Pengaruh *spiritual leadership* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama." Agora **3**(1): 504-509.
- Warr, P., et al. (1979). "Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being." Journal of occupational Psychology **52**(2): 129-148.