



## **Efek Kepemimpinan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia dan Organisasi di Puskesmas Kota Kendari**

**Azlimin<sup>1</sup>, Juslan<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi SI Ilmu Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mandala Waluya Kendari, Jl. Jend.AH. Nasution No.G37-Kambu Kendari,  
Email: azlimin0788@gmail.com<sup>1</sup>, Juslan01@gmail.com<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Pegawai sering menderita keterasingan antarpribadi dan kelelahan di tempat kerja. Spiritualitas adalah sebuah proses dalam kehidupan individu, berupa makna dan tujuan, dan semuanya berdampak pada individu lain dan lingkungannya, termasuk organisasi Puskesmas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap peningkatan kinerja SDM dan Organisasi puskesmas di Kota Kendari. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan, wawancara, dan pengumpulan data sekunder. Data dianalisis menggunakan metode kuantitatif. Responden penelitian adalah pegawai Puskesmas yang ditentukan secara *propotional random sampling*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 61 sampel. Analisis data menggunakan metode SEM dengan software SmartPLS 3.0. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia ( $T\text{-statistik}=10,181 \geq 1,989$ ;  $Pv=0,000$ ) dan kinerja organisasi ( $T\text{-statistik}=23,426 \geq 1,989$ ;  $Pv=0,000$ ). Diharapkan pengambil kebijakan dan pimpinan puskesmas untuk meningkatkan kemampuan organisasi bersifat hierarkis: memantapkan keyakinan dan harapan kepada semua sumber daya manusia sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dapat dilakukan dengan penuh keyakinan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Spiritual, Kinerja Sumber Daya Manusia, Kinerja Organisasi, Puskesmas

### **Abstract**

Employee often suffers from interpersonal isolation and fatigue at work. Spirituality is a process in an individual's life, in the form of meaning and purpose, and all of which have an impact on other individuals and their environment, including the Puskesmas organization. This study aims to determine the effect of spiritual leadership on improving the performance of human resources and organization of public health centers in Kendari City. The data collection technique was done by observing, interviewing, and collecting secondary data. Data analyzing using quantitative methods. Respondents of the study were employees of the health centers who were determined by *proportional random sampling*. Respondents in this study amounted to 61 samples. Data analysis using SEM method with SmartPLS 3.0 software. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale. The results showed that spiritual leadership has a positive effect on human resource performance ( $T\text{-statistic} = 10,181 \geq 1,989$ ;  $Pv = 0,000$ ) and organizational performance ( $T\text{-statistic} = 23,426 \geq 1,989$ ;  $Pv = 0,000$ ). It is hoped that policy makers and community health center leaders will improve hierarchical organizational capabilities: instill faith and hope in all human resources so that in carrying out their main tasks and functions, they can be carried out with confidence.

**Keywords:** Spiritual Leadership, Human Resource Performance, Organizational Performance, Community Health Center

## Pendahuluan

Puskesmas merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Sebagai penyelenggara pembangunan kesehatan, puskesmas bertanggung jawab menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat, yang ditinjau dari Sistem Kesehatan Nasional merupakan pelayanan kesehatan tingkat pertama.<sup>1</sup>

Dalam hal manajemen, Puskesmas juga dinilai belum cukup mampu melaksanakan fungsinya dengan baik. Kepala Puskesmas yang pada umumnya dipimpin oleh dokter, cenderung lebih berorientasi kepada pelayanan kesehatan kuratif. Sistem informasi Puskesmas belum mampu menunjang proses perencanaan strategis Puskesmas, misalnya dalam hal kebutuhan jumlah dan latar belakang pendidikan sumber daya manusia, program-program kesehatan masyarakat yang perlu dikembangkan sesuai kebutuhan wilayahnya dan fungsi promotif dan preventif Puskesmas yang semakin terabaikan dibandingkan dengan fungsi kuratifnya. Kemampuan pimpinan Puskesmas dalam melakukan advokasi terhadap lintas sektor di tingkat kecamatan maupun di tingkat kabupaten juga masih sangat kurang, sehingga pembangunan berwawasan kesehatan masih disikapi secara pasif oleh sektor di luar kesehatan karena adanya anggapan bahwa masalah pembangunan berwawasan kesehatan hanya tugas sektor kesehatan.<sup>2</sup>

Pada masyarakat modern, tekanan dan kecemasan telah menjadi norma kerja. Karyawan sering menderita keterasingan antarpribadi dan kelelahan di tempat kerja. Bagaimana individu dalam organisasi dapat mempertahankan keseimbangan lahir dan batin merupakan masalah penting. Kebutuhan akan hadirnya spiritualitas memunculkan kesadaran baru dalam manajemen dan organisasi modern yaitu pengakuan atas peran penting

spiritualitas dalam meningkatkan komitmen dan kinerja.<sup>3</sup>

Fenomena yang terjadi saat ini ada pada Puskesmas di kota Kendari berdasarkan hasil pra-survey yang menjadi *empirical gap* dalam penelitian ini bahwa keputusan pimpinan yang berhubungan dengan pekerjaan baik langsung maupun tidak langsung adalah bersifat *top-down*, dimana pegawai yang menjadi ujung tombak hanya menjadi pelaksana kebijakan pihak manajemen. Kondisi ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai. Kurangnya penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh pegawai tidak memberikan nilai tambah bagi Puskesmas di kota Kendari, tetapi hanya sekedar pekerjaan selesai sudah merupakan suatu yang baik bagi pegawai tersebut. Keadaan ini berakibat pada budaya organisasi, manajemen pengetahuan dan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas kurang maksimal. Selanjutnya masih kurangnya kesadaran Puskesmas di Kota Kendari akan pentingnya pemahaman visi, misi dan strategi organisasi, yang mengakibatkan pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan tanpa tujuan jelas sehingga berakibat pada menurunnya kinerja pegawai. Fenomena lain yang menjadi isu Puskesmas di Kota Kendari adalah lingkungan kerja yang tidak mendukung kinerja, misalnya terkait dengan hubungan personal dan komunikasi antara pimpinan dengan pegawai dan antara sesama pegawai belum terjalin erat, masih sering dijumpai dalam jam kerja berada di tempat-tempat umum, pulang lebih awal, dan tidak masuk kerja tanpa ijin.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdulrahman, menemukan bahwa perilaku kepemimpinan spiritual yang dijalankan oleh pemimpin rumah sakit dinilai tinggi oleh para karyawan, sesuai dengan kenyataan yang diamati oleh para karyawan.<sup>4</sup> Penelitian lainnya menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

*organizational citizenship behavior* OCB memediasi berpengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan.<sup>5</sup> Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang disebutkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap peningkatan kinerja SDM dan Organisasi di Puskesmas Kota Kendari.

### Metode

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian *explanatory research*. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel independen, yaitu kepemimpinan spiritual dan dua variabel dependen yaitu kinerja sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Adapun waktu penelitian dimulai dari bulan Juni-Agustus tahun 2020 yang berlokasi di 15 Puskesmas di Kota Kendari.

Teknik pengumpulan data dilakukan wawancara dengan menggunakan angket dan pengumpulan data sekunder berupa data profil capaian kinerja Puskesmas yang diperoleh langsung dari Puskesmas. Data kemudian dianalisis menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas yang ada di Kota Kendari tidak termasuk kepala Puskesmas sebanyak 176 orang. Responden berjumlah 61 sampel pegawai Puskesmas. Responden penelitian ditentukan secara *proposional random sampling*. Analisis data menggunakan metode *struktural equation modelling* (SEM) untuk melihat pengaruh antar variabel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

### Hasil

Berdasarkan tabel 1. tampak bahwa karakteristik reponden dilihat dari jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak (75,4%),

Umur 36 s/d 40 tahun (22,9%), masa kerja responden terbanyak antara 6 s/d 10 tahun sebanyak (32,8%).

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

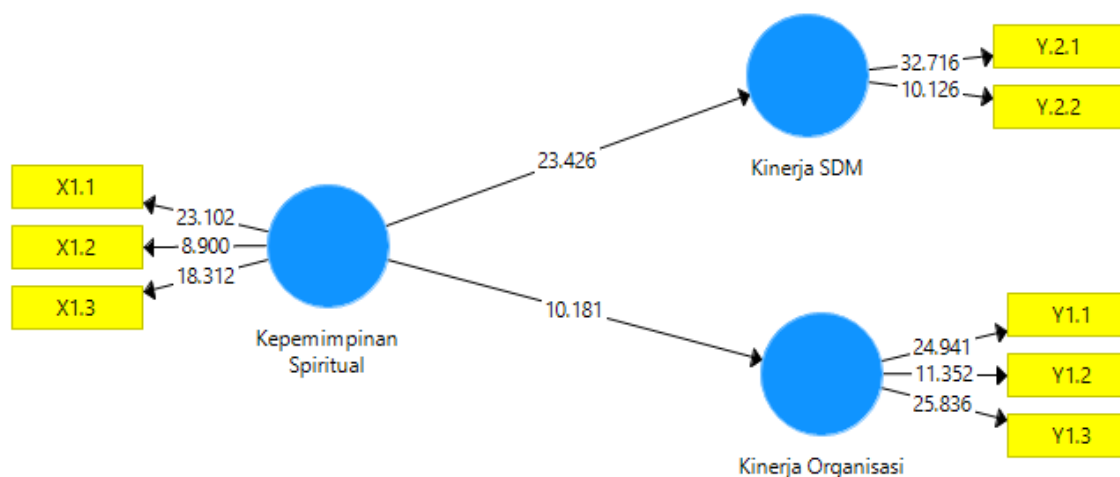
Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	75,4
	Perempuan	15	24,6
Umur	< 25	2	3,3
	26-30	10	16,4
	31-35	12	19,7
	36-40	14	22,9
	41-45	13	21,3
	> 46	10	16,4
Masa Kerja (tahun)	3-5	11	18,0
	6-10	20	32,8
	11-20	20	32,8
	21-30	10	16,4

### Pengujian Model Outer Model

Penelitian saat ini langkah awal yang dilakukan sebelum pemeriksaan model struktural dan pengujian hipotesis dengan metode PLS adalah (1) evaluasi model pengukuran dengan memeriksa nilai validitas konvergen, diskriminan dan reliabilitas komposit ( $\alpha$ ); dan (2) mengevaluasi *goodness of fit structural* mealui  $Q^2$  *predictive relevance*(6).

### Evaluasi Model Pengukuran

Model pengukuran harus memiliki tiga kriteria agar dapat dikatakan valid dan memenuhi syarat yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability*. *Convergent validity* dapat dievaluasi dalam dua tahap yaitu indikator validitas dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Pemeriksaan dari validitas indikator dapat dilihat dari nilai *loading factor*.<sup>7</sup> Indikator dikatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* antara 0,5-0,6. *Diskriminant validity* dapat dilihat melalui korelasi antar konstruk dengan akar AVE. Reliabilitas dapat dilihat melalui nilai *composite reliability*.<sup>8</sup> Berikut adalah pengujian *discriminant validity*, *convergent validity*, dan reliabilitas pada setiap variabel penelitian penelitian ini.



**Keterangan:** X1.1=visi; X1.2=hope/faith; X1.3=cinta tanpa pamrih; Y2.1=sasaran kerja pegawai; Y2.2=perilaku kerja pegawai; Y1.1=kuantitas; Y1.2=kualitas; Y1.3=produktivitas

**Gambar 1.** Analisis Jalur

**Tabel 2.** Nilai AVE, VAVE dan Korelasi Variabel Laten

Variabel	AVE	Akar Kuadrat AVE	Korelasi Variabel Laten		
			Kepemimpinan Spiritual	Kinerja Organisasi	Kinerja SDM
Kepemimpinan Spiritual	0,658	0,811	1,000	0,710	0,843
Kinerja Organisasi	0,708	0,710	0,710	1,000	0,731
Kinerja SDM	0,728	0,843	0,843	0,731	1,000

### 1. Discriminant Validity

*Discriminant validity* bertujuan untuk menguji sampai seberapa jauh konstruk laten benar benar berbeda dengan konstruk lainnya. *Discriminant validity* dapat diketahui melalui perbandingan nilai dari akar AVE tiap variabel dengan korelasi antar variabel. Jika nilai dari akar AVE lebih besar dibandingkan korelasi yang terjadi maka variabel memiliki *discriminant validity* yang baik sajian data terkait dengan nilai AVE, akar AVE serta korelasi antar variable terlihat pada **tabel 2**.

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa setiap konstruk laten memiliki *discriminant validity* yang baik karena seluruh nilai korelasi antar konstruk lebih rendah nilainya dibandingkan dengan nilai dari akar AVE setiap konstruk laten. Selain itu, diperoleh nilai akar AVE dari setiap variabel lebih besar dari korelasi variabel laten

bersangkutan dengan variabel laten lainnya dan masih di atas 0,50 (batas toleransi). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh konstuk yang ada valid dan memenuhi syarat *discriminant validity* dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### 2. Validitas konvergen

*Convergent Validity* adalah mengukur validitas indikator sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari *outer loading* dari masing-masing indikator variabel. Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik, jika nilai *outer loading* > 0,60. Analisis nilai *outer loading* juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik di atas 1,96, kemudian nilai *outer loading* tersebut diinterpretasikan atas kontribusi setiap indikator pada variabel latennya.

**Tabel 3.** Nilai Rerata, Loading, Reliability (AVE) dan Alpha

Variabel dan Variabel		Laoding			Alpha (Composite Reliability)
		Outer Loading	t- statistik	Sig. t	
Kepemimpinan Spiritual (X1)	Visi (X1.1)	0,863	23,102	0,000	0,851
	Harapan (X1.2)	0,703	8,900	0,000	
	Cinta Tak Pamrih (X1.3)	0,856	18,312	0,000	
Kinerja Organisasi (Y1)	Kuantitas (Y1.1)	0,852	24,941	0,000	0,879
	Kualitas (Y1.2)	0,814	11,352	0,000	
	Produktivitas (Y1.3)	0,857	25,836	0,000	
Kinerja SDM (Y2)	Sasaran Kerja Pegawai (Y2.1)	0,882	32,716	0,000	0,843
	Perilaku Kerja Pegawai (Y2.2)	0,823	10,126	0,000	

*Outer loading* pada suatu indikator dengan nilai paling tinggi berarti indikator tersebut merupakan pengukur terkuat atau terpenting dalam merefleksikan dari variabel laten yang bersangkutan. Pengujian hasil analisis dan evaluasi model pengukuran setiap variabel laten atau konstruk penelitian ini dijelaskan pada tabel 3.

Berdasarkan hasil model pengukuran diatas nampak bahwa semua indikator yang ada dapat dikatakan valid untuk digunakan dalam mengukur variabel kepemimpinan spiritual. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai estimasi *outer loading* semua item pengukuran memiliki nilai diatas 0,60 dengan nilai signifikansi diatas 1,96. Pada variabel kepemimpinan spiritual diatas, diketahui bahwa indikator dengan nilai tertinggi adalah yaitu X1.1 yaitu visi, dengan *outer loading* sebesar 0,865. Sedangkan item pernyataan paling rendah adalah X1.2 yaitu harapan, dengan *outer loading* sebesar 0.703. Berdasarkan hal tersebut perlunya organisasi memberikan perhatian khusus pada indikator dengan nilai pengaruh terendah guna meningkatkan lagi kepemimpinan spiritual yang dimiliki oleh pegawainya.

Berdasarkan hasil model pengukuran diatas nampak bahwa semua indikator yang ada dapat dikatakan valid untuk digunakan dalam mengukur variabel spiritualitas di tempat kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai estimasi *outer loading* semua item pengukuran memiliki nilai >0,60 dengan nilai signifikansi

>1,96. Pada variabel kinerja organisasi diatas, diketahui bahwa indikator dengan nilai tertinggi adalah yaitu Y1.3 yaitu produktivitas dengan *outer loading* sebesar 0,857. Sedangkan item pernyataan paling rendah adalah Y1.2 yaitu kualitas, dengan *outer loading* sebesar 0,814. Berdasarkan hal tersebut perlunya organisasi memberikan perhatian khusus pada indikator dengan nilai pengaruh terendah guna meningkatkan lagi kinerja organisasi yang dimiliki oleh pegawainya.

Berdasarkan hasil model pengukuran diatas nampak bahwa semua indikator yang ada dapat dikatakan valid untuk digunakan dalam mengukur variabel kinerja SDM. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai estimasi *outer loading* semua item pengukuran memiliki nilai diatas 0,60 dengan nilai signifikansi diatas 1,96. Sasaran kerja pegawai (Y2.1) diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi adalah 0,882. Untuk perilaku kerja (Y2.2) adalah 0,823.

### Inner Model

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan  $Q^2$  *predictive relevance model* yang mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model.<sup>9</sup>  $Q^2$  didasarkan pada koefisien determinasi seluruh variabel endogen. Besaran  $Q^2$  dengan rentang  $0 < Q^2 < 1$ , semakin mendekati nilai 1 berarti model semakin baik. Adapun koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari kedua variabel endogen disajikan pada tabel 3.

**Tabel 4.** Hasil Uji *Goodness of fit model*

Indikator Variabel	R-Square
Kinerja Organisasi	0,504
Kinerja SDM	0,710

Berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) tersebut dapat diketahui  $Q^2$  dengan perhitungan sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1-R^2_1) (1-R^2_2) = 1 - \{(1-0,504^2) (1-0,710^2)\}$$

$$= 1-0,3699334656$$

$$= 0,6301$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *predictive-relevance* ( $Q^2$ ) = 0,6301 atau

63,01%, artinya akurasi atau ketepatan model penelitian ini dapat menjelaskan keragaman variabel kepemimpinan spiritual, kinerja organisasi dan kinerja SDM sebesar 63,01%. Sisanya 36,99% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Karena itu model didesain dalam penelitian ini dapat dikatakan baik atau model dikatakan memiliki nilai estimasi yang sangat baik karena diatas 60%. Pada akhirnya dapat digunakan untuk pengujian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini.

**Tabel 5.** Pengujian Hipotesis

	Hubungan Langsung antar Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistic	Sig.t	Hasil
H1	Kepemimpinan Spiritual -> Kinerja Organisasi	0,710	10,181	0,000	Diterima
H2	Kepemimpinan Spiritual -> Kinerja SDM	0,843	23,426	0,000	Diterima

Berdasarkan tabel 5, maka pengujian model dan hipotesis antara variabel penelitian dapat dilakukan dengan pengujian koefisien jalur pengaruh langsung yaitu hasil analisis data dengan menggunakan software PLS disajikan pada Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian model struktural dan hipotesis penelitian ini. Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja organisasi secara statistik positif dan signifikan ( $\beta=0,710$  dan  $\text{Sig.t}=0,000 > 0,05$ ). H1 menunjukkan koefisien *standardized* yang lebih besar dan memiliki efek signifikan untuk menjelaskan kinerja organisasi. Demikian pula kepemimpinan spiritual terhadap kinerja SDM secara statistik dan signifikan ( $\beta 0,843$  dan  $\text{Sig t}= 0,000 > 0,05$ ) dengan demikian H2 diterima. H2 menunjukkan koefisien *standardized* lebih besar dan memiliki efek signifikan untuk menjelaskan kinerja SDM.

### Pembahasan

Hasil penelitian ini diketahui kepemimpinan spiritual berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa dengan menerapkan *spiritual leadership* melalui visi dan harapan/keyakinan serta cinta tanpa pamrih pada organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi Puskesmas di Kota Kendari. Kinerja dalam lingkup organisasi adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya. Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Kinerja organisasi tidak lepas dari kepemimpinan atasan.

Kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) adalah proses kepemimpinan yang mengandung nilai-nilai dan sikap serta tindakan untuk meningkatkan semangat dan motivasi bawahan. Indikator-indikator kepemimpinan spiritual antara lain kepercayaan /loyalitas, pengampunan/penerimaan, integritas, kejujuran, keberanian, humilty, kebaikan,

empati /belas kasihan, kesabaran /kelemahlembutan /ketahanan, keunggulan dan *fun*.<sup>10</sup>

Dengan diterimanya HI mengindikasikan bahwa melalui dimensi visi yang meliputi mengerti visi. Visi membawa keluar yang baik dan menginspirasi performa dan dimensi harapan atau keyakinan yang meliputi memiliki keyakinan dan bertahan dan mengarahkan usaha ekstra serta dimensi cinta tanpa pamrih yang meliputi peduli kepada karyawan, baik dan perhatian kepada karyawan, tidak menghukum kesalahan bila jujur tidak mampu meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini disebabkan semangat yang dibangun oleh sumber daya manusia selalu ada. Responden merasa bahwa kini hubungan antar pemimpin dan antar rekan kerja sudah seperti hubungan sebuah keluarga, dimana kini menjadi saling terbuka satu sama lain, saling berbagi suka dan duka, dan saling tolong-menolong. Beberapa dari mereka mengatakan bahwa suasana di Puskesmas sudah seperti suasana saat mereka berada dirumah sendiri atau jika diibaratkan Puskesmas sudah seperti rumah kedua bagi mereka, karena hubungan antar pemimpin dan bawahan juga karyawan antar karyawan lainnya sudah seperti saudara atau anggota keluarga sendiri, namun tetap harus saling menghormati satu sama lain meskipun tanpa membedakan dan merendahkan apapun itu posisinya di dalam organisasi.

Menurut responden yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun menyatakan bahwa pemimpinnya sudah mereka anggap seperti seorang “guru spiritual” yang patut untuk dicontoh karena baginya ajaran dari pemimpinnya itu dapat membuat seseorang yang hidup tanpa adanya lebih bersemangat dalam bekerja yang dibangun dengan penuh kasih sayang dan perhatian. Sedangkan menurut responden yang baru bekerja <10 tahun sudah merasa betah dan nyaman dengan pemimpinnya, karena baginya jarang ada seorang pemimpin yang bisa

menyatukan karyawannya tanpa ada jarak, tidak memperdulikan jabatan, dapat membangun hubungan baik, membimbing setiap karyawannya dalam bekerja sesuai dengan aturan yang ada sehingga kinerja setiap karyawan dapat meningkat atau semangat dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini diketahui kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya bahwa perubahan peningkatan kepemimpinan spiritual yang direfleksikan melalui visi, harapan dan tanpa pamrih memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang direflesikan dengan kualitas, kuantitas dan waktu serta perilaku kerja pegawai (orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, biaya dan kepemimpinan). Karena itu, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual yang tinggi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Anita Rahmawati bahwa Kepemimpinan spiritual merupakan variabel penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai.<sup>11</sup> Penelitian ini didukung hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa nilai *estimate loading* yang memiliki kontribusi dominan atau dipandang penting atau kuat dalam merefleksikan kepemimpinan spiritual adalah indikator visi. Artinya bahwa kemampuan pimpinan dalam menerjemahkan visi organisasi dapat membuat pegawai bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian ini sama dengan tanggapan responden bahwa indikator visi merupakan faktor utama dan memiliki rata-rata yang tertinggi dan sebagian besar responden menyatakan sudah baik.

## Kesimpulan

Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja organisasi dan kinerja sumber daya manusia, yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan spiritual maka kinerja organisasi dan kinerja sumber daya manusia juga akan semakin baik. Diharapkan pengambil kebijakan dan pimpinan Puskesmas untuk meningkatkan kemampuan organisasi bersifat hierarkis, menanamkan keyakinan dan harapan kepada semua sumber daya manusia sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dapat dilakukan dengan penuh keyakinan. Hasil penelitian ini juga menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya terkait kepemimpinan spiritual.

### Daftar Pustaka

1. Kemenkes RI. Riset Kesehatan Dasar 2010. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan; 2010.
2. Muninjaya. Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan. Jakarta: EGC. In: Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan Jakarta: EGC; 2015.
3. Azlimin A dan Hakim A. Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership Dan Spiritual Survival Serta Workplace Spirituality Dengan Moderating Individual Spirituality. Unissula; 2015.
4. Abdurrahman D, Agustini PM, Belakang L. Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas Tempat Kerja. J Ekon; 1996.
5. Supriyanto AS, Ekowati VM, Maghfuroh U. Do organizational citizenship behavior and work satisfaction mediate the relationship between spiritual leadership and employee performance? Manag Sci Lett; 2020.
6. Henseler J and Chin WW. A comparison of approaches for the analysis of interaction effects between latent variables using partial least squares path modeling. Struct Equ Model; 2010.
7. Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE. Multivariate Data Analysis. Vectors; 2010.
8. Ghozali I. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. International Journal of Physiology; 2018.
9. Ghozali I, Latan H. Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris. Universitas Diponegoro; 2015.
10. Fry LW, Vitucci S, & Cedillo M. Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. Leadersh Q; 2005.
11. Rahmawaty A. Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. IQTISHADIA J Kaji Ekon dan Bisnis Islam; 2016.