

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Dosen dengan Mediasi Spiritualitas Kerja**

**I Gusti Suka Arnawa<sup>1</sup>, I Made Darsana<sup>2</sup>**

Jurusan Manajemen Perhotelan, Institut Pariwisata dan Bisnis  
Internasional Denpasar

Email: [arnawasukagusti@gmail.com](mailto:arnawasukagusti@gmail.com)<sup>1</sup>, [darsanamadeipbi@gmail.com](mailto:darsanamadeipbi@gmail.com)<sup>2</sup>

### *Abstrak*

Sektor pendidikan menjadi salah satu sektor yang terimbas pandemi covid-19. Saat ini sistem pembelajaran jarak jauh wajib untuk diterapkan pada semua institusi pendidikan. Kondisi tersebut menjadi perhatian bagi pendidikan tinggi pariwisata di Indonesia, termasuk Bali. Salah satu upaya yang dilakukan di era pandemi covid-19 ini ialah dengan melakukan integrasi internal terkait dengan tenaga pendidik atau dosen. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan hubungan budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas dosen dengan mediasi spiritualitas kerja di Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional Denpasar. Desain penelitian ini ialah kuantitatif dengan sumber data primer melalui penyebaran kuesioner kepada 90 dosen Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional Denpasar. Budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap spiritualitas kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan spiritualitas kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dosen, spiritualitas kerja mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap loyalitas dosen, namun spiritualitas kerja tidak mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan dengan loyalitas dosen di Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional Denpasar.

**Kata kunci:** budaya organisasi; kepemimpinan; spiritualitas kerja; loyalitas kerja

### *Abstract*

*The education sector is one of the sectors most affected by the covid-19 pandemic. Currently the distance learning system is mandatory to be applied to all educational institutions. This condition is a concern for tourism higher education in Indonesia,*

*including Bali. One of the efforts made in this era of the covid-19 pandemic is to carry out internal integration related to educators or lecturers. This study aims to examine and explain the relationship between organizational culture and leadership on lecturer loyalty by mediating work spirituality at the Denpasar Institute of Tourism and International Business. The design of this research is quantitative with the primary data source through the distribution of questionnaires to 90 lecturers of the Denpasar International Business and Tourism Institute. Organizational culture and leadership have a positive and significant effect on work spirituality, organizational culture, leadership and work spirituality of lecturers have a positive and significant effect on lecturer loyalty, work spirituality is able to mediate the relationship between organizational culture and lecturer loyalty, but work spirituality is not able to mediate the relationship between leadership and loyalty of lecturers at the Denpasar Institute of Tourism and International Business.*

**Keywords:** *organizational culture; leadership; work spirituality; work loyalty*

## **A. PENDAHULUAN**

Meluasnya penyebaran pandemi covid-19 berimbas pada berbagai sektor termasuk sektor pendidikan. Sebelum adanya pandemi, sistem pembelajaran dilakukan secara langsung melalui tatap muka, tetapi pada masa pandemi ini sistem pembelajaran tersebut tidak berlaku lagi, karena pada saat ini sistem pembelajaran jarak jauh wajib diterapkan pada semua institusi pendidikan. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya pemerintah dalam meminimalisir penyebaran pandemi covid-19. Namun dalam penerapannya, banyak pelajar dan mahasiswa yang mengalami beberapa kesulitan mulai dari minimnya kemampuan menggunakan teknologi, kesulitan jaringan internet khususnya di daerah terpencil, sinyal yang buruk, membengkaknya dana untuk membeli kuota, dan kesulitan dalam memahami mata pelajaran yang bersifat praktek dan menghitung (Puspitasari, 2021). Kondisi tersebut menjadi perhatian bagi pendidikan tinggi pariwisata di Indonesia termasuk Bali. Seperti juga halnya bagi Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional (IPBI) Denpasar. Salah satu upaya yang dilakukan di era

Pandemi covid-19 ini, dengan melakukan integrasi internal yakni terkait dengan tenaga pendidik atau dosen.

Sama halnya seperti perusahaan pada umumnya institusi/kampus IPBI Denpasar juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan loyalitas yang tinggi para dosen mempunyai rasa ketertarikan yang besar terhadap institusinya. Loyalitas dosen merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh institusi IPBI Denpasar, sebab dengan adanya loyalitas kerja, maka dosen akan memiliki empati yang lebih terhadap kampusnya. (Ardiansyah, 2017)

Beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja ialah budaya organisasi, kepemimpinan, dan spiritualitas kerja. Sebagaimana hasil penelitian yang menyebutkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas (Sugiyarto, 2017). Begitu halnya dengan spiritualitas kerja juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas (Adiputra *et al*, 2019). Namun penelitian lain menyebutkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan spiritualitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas (Nuriyah & Azizah, 2021, Liyana *et al.*, 2020; Aminah, 2015). Adanya perbedaan hasil temuan penelitian terdahulu menunjukkan adanya *research gap* yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan spiritualitas kerja terhadap loyalitas dosen. Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini ialah untuk menguji dan menjelaskan hubungan budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas dosen dengan mediasi spiritualitas kerja di Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional Denpasar.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu tatanan yang memberikan makna tertentu yang dijadikan pedoman bagi anggota-anggota didalamnya, tatanan tersebut dapat menjadi pembeda dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2014:256). Sedangkan definisi lainnya menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara langsung dan dipegang oleh satu kelompok sebagai dasar pemikiran dan merespon pada lingkungan yang bervariasi (Kreitner & Knicki, 2014:62). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang terdapat pada suatu organisasi tertentu yang dianut oleh anggota-anggotanya sebagai pedoman dalam bereaksi terhadap lingkungan tertentu.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu perilaku yang dipersepsikan oleh orang-orang mengenai bagaimana seorang pemimpin bekerja. Perilaku-perilaku tersebut muncul dari dalam diri seseorang ketika orang-orang tersebut menanggapi kondisi tertentu yang serupa dan perilaku ini menjadi suatu tindakan yang telah menjadi kebiasaan dari orang tersebut, sehingga orang lain dapat memperkirakannya (Kartono, 2016). Salah satu studi yang telah dilakukan untuk menggalikan indikator kepemimpinan adalah kepemimpinan berbasis kompetensi yang dikenal dengan nama “*Leadership Competencies and Engaging Leadership Scale*” (LCELS). Model kepemimpinan ini menonjolkan pentingnya kompetensi dan keterlibatan pemimpin dalam kegiatan bersama bawahan dalam pemecahan masalah. (Alban-

Metcalfe & Alimo-Metcalfe, 2013). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu bentuk perilaku dari seorang pemimpin yang dipersepsikan oleh bawahannya.

### **Spiritualitas**

Spiritualitas kerja adalah sebuah kerangka nilai-nilai organisasi yang ditunjukkan dalam budaya yang meningkatkan pengalaman karyawan tentang pentingnya proses kerja, mempermudah perasaan mereka dihubungkan dengan yang lain sedemikian rupa, sehingga memberikan rasa kesempurnaan/sukacita. Mereka melihat spiritualitas di tempat kerja pada tiga tingkatan: (1) tingkat individu sebagai penggabungan nilai-nilai spiritual pribadi dalam lingkungan kerja, (2) tingkat organisasi sebagai organisasi iklim atau budaya spiritual yang mencerminkan persepsi individu dari nilai-nilai spiritual dalam pengaturan organisasi dan (3) tingkat interaktif sebagai interaksi antara nilai-nilai pribadi seseorang dan nilai-nilai organisasi (Giacalone & Jurkiewicz dikutip dari Miller & Ewest, 2013). Berdasarkan uraian tersebut, maka spiritualitas kerja merupakan suatu nilai-nilai pada sebuah organisasi yang tercermin dalam bentuk budaya atau kebiasaan dari anggota-anggotanya yang menimbulkan suatu perasaan tertentu.

### **Loyalitas**

Hasibuan (2013), mengemukakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, maupun organisasinya. Kesetiaan ini ditunjukkan melalui kerelaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasinya dari isu-isu yang dibuat oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan merupakan suatu kecenderungan pada karyawan untuk tidak pindah ke

perusahaan lain karena loyalitas dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan (Siagian, 2014). Perusahaan memerlukan loyalitas dari karyawan-karyawannya dalam berbagai kondisi, sehingga karyawan harus tetap memperlihatkan loyalitasnya saat perusahaan sedang dalam kondisi baik maupun buruk. (Ardana *et al.*, 2012). Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, sehingga karyawan tersebut cenderung tidak berpindah-pindah ke perusahaan lain.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap spiritualitas kerja menemukan bahwa indikator budaya organisasi (keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi, dan misi) memiliki pengaruh yang kuat terhadap dimensi spiritualitas tempat kerja (pekerjaan yang bermakna, rasa kebersamaan, dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi) (Alas & Mousa, 2016).

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap spiritualitas kerja menghasilkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap *workplace spirituality* (Widjaja *et al.*, 2019). Kemudian penelitian lainnya juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap spiritualitas (Wulandary *et al.*, 2020).

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas menemukan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan budaya organisasi yang baik, kepemimpinan yang baik, ketulusan dalam bekerja, mengikuti

prosedur dan mengikuti perintah atasan dan bertanggung terhadap pekerjaan, maka akan tumbuh loyalitas karyawan yang baik (Sugiyarto, 2017).

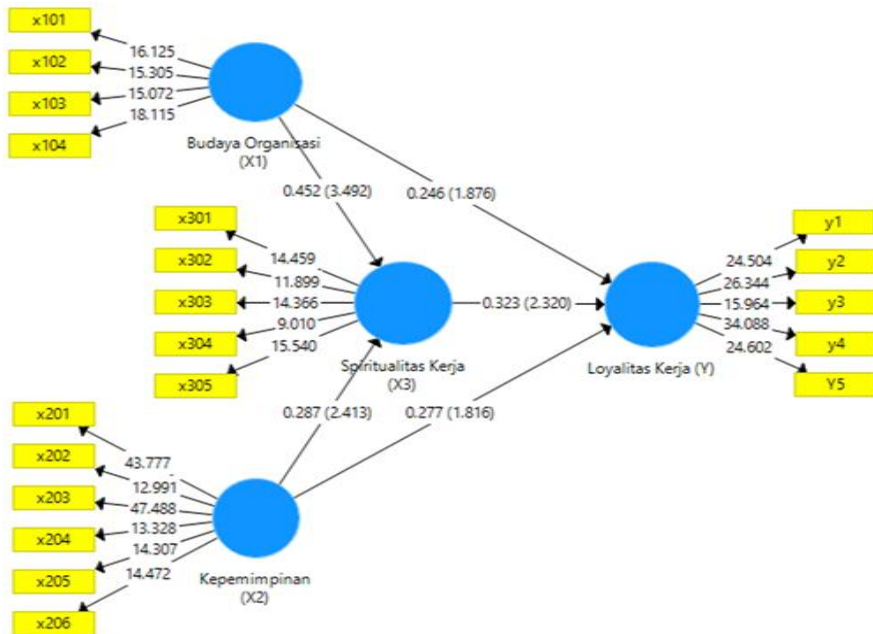
Kemudian penelitian mengenai pengaruh spiritualitas terhadap loyalitas menemukan bahwa spiritualitas berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas. Artinya, spiritualitas yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan yang bekerja di BPD Bali Cabang Karangasem (Adiputra *et al*, 2019).

### **C. METODE**

Desain penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilakukan di Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional (IPBI) Denpasar Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah dosen tetap yang ber NIDN di IPBI Denpasar pada tahun 2020 yang berjumlah 90 orang. Metode sampling menggunakan metode sensus, sehingga jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 90 orang. Variabel yang diteliti terdiri dari variabel budaya organisasi, kepemimpinan, spiritualitas kerja, dan loyalitas dosen. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* pendekatan *variance based* atau *component based* dengan *Partial Least Square (PLS)*. Program komputer yang digunakan ialah smartPLS versi 3.

### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas dosen dengan mediasi spiritualitas kerja ialah sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil analisis jalur

Berdasarkan gambar di atas, diperoleh bahwa jalur pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap spiritualitas kerja memiliki nilai *t statistics* masing-masing sebesar 3,492 dan 2,413 dengan *p-value* masing-masing sebesar 0,000 dan 0,031 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap spiritualitas kerja. Kemudian pada jalur pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan spiritualitas kerja terhadap loyalitas dosen diperoleh nilai *t statistics* masing-masing sebesar 1,876, 1,816, dan 2,320 dengan *p-value* masing-masing sebesar 0,032, 0,036, dan 0,001 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan spiritualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen.



Kemudian untuk pengujian pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas dosen dengan spiritualitas kerja sebagai variabel mediasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Jalur Pengaruh Tidak Langsung**

Jalur Pengaruh	Koefisien	<i>t</i> <i>statistic</i>	<i>p-value</i>
Budaya Organisasi → Spiritualitas Kerja → Loyalitas Dosen	0,146	1,742	0,043
Kepemimpinan → Spiritualitas Kerja → Loyalitas Dosen	0,093	1,325	0,094

Sumber: Data Primer (2021)

Tabel 1 memperlihatkan jalur pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas dosen dengan mediasi spiritualitas kerja memiliki nilai *t statistics* sebesar 1,742 dengan *p-value* sebesar  $0,043 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen dengan mediasi spiritualitas kerja. Kemudian pada jalur pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas dosen dengan mediasi spiritualitas kerja memiliki nilai *t statistics* sebesar 1,325 dengan *p-value* sebesar  $0,094 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen dengan mediasi spiritualitas kerja.

Nilai koefisien determinasi (*R-square*) pada jalur pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap spiritualitas kerja ialah sebesar 0,442. Artinya bahwa variasi perubahan variabel spiritualitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepemimpinan bersama-sama sebesar 44,2 %. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*R-square*) pada jalur pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan spiritualitas kerja terhadap loyalitas

dosen ialah sebesar 0,505 yang berarti bahwa variasi perubahan variabel loyalitas dosen dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan spiritualitas kerja sebesar 50,5%.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Spiritualitas Kerja**

Budaya organisasi terhadap spiritualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan. Koefisien jalur menunjukkan pola pengaruh positif budaya organisasi terhadap spiritualitas kerja. Jika budaya organisasi membaik atau meningkat, maka capaian spiritualitas kerja akan meningkat pula. Apabila budaya organisasi yang diterapkan di IPBI Denpasar semakin baik, maka spiritualitas kerja di organisasi tersebut juga akan semakin baik. Budaya organisasi seperti kemampuan beradaptasi telah muncul menjadi variabel yang paling dominan dalam memprediksi pekerjaan dosen yang bermakna dengan nilai-nilai organisasi, sedangkan budaya organisasi terkait misi cenderung menjadi sifat yang paling berpengaruh dalam hal rasa komunitas. Nilai-nilai organisasi dan rasa komunitas merupakan elemen dari spiritualitas kerja (Alas & Mousa, 2016).

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Spiritualitas Kerja**

Kepemimpinan terhadap spiritualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan. Koefisien jalur menunjukkan pola pengaruh positif kepemimpinan terhadap spiritualitas kerja. Jika kepemimpinan membaik atau meningkat, maka capaian spiritualitas kerja akan meningkat pula. Kepemimpinan yang semakin baik, dapat meningkatkan spiritualitas kerja dosen di IPBI Denpasar. Pemimpin dijadikan contoh bagi dosen dalam bersikap. Apabila pemimpin memiliki spiritualitas yang baik, maka dosen juga akan bersikap demikian.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Dosen**

Budaya organisasi terhadap loyalitas dosen berpengaruh positif dan signifikan. Koefisien jalur menunjukkan pola pengaruh positif budaya organisasi terhadap loyalitas dosen. Artinya, jika budaya organisasi semakin baik atau semakin meningkat maka tingkat loyalitas dosen akan meningkat pula. Budaya organisasi yang semakin baik, dapat meningkatkan loyalitas dosen IPBI Denpasar. Dosen yang memiliki kemampuan beradaptasi dengan organisasi yang baik, maka akan membuat dosen tersebut merasa nyaman berada di suatu organisasi. Hal inilah yang dapat memicu keinginan untuk tetap bertahan di suatu organisasi, dalam hal ini loyalitas dosen tersebut akan menjadi tinggi.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Dosen**

Kepemimpinan terhadap loyalitas dosen berpengaruh positif dan signifikan. Koefisien jalur menunjukkan pola pengaruh positif kepemimpinan terhadap loyalitas dosen. Artinya, jika kepemimpinan semakin baik atau semakin meningkat, maka tingkat loyalitas dosen akan meningkat pula. Kepemimpinan merupakan hal terpenting, karena pengambilan keputusan dan kebijakan ada pada pimpinan sehingga tanggung jawab pimpinan dalam memutuskan aturan atau kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kegiatan operasional dalam organisasi (Nuriyati & Azizah, 2021).

### **Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Loyalitas Dosen**

Spiritualitas kerja terhadap loyalitas dosen berpengaruh positif dan signifikan. Koefisien jalur menunjukkan pola pengaruh positif spiritualitas kerja terhadap loyalitas dosen, sehingga apabila spiritualitas kerja semakin baik atau semakin meningkat, maka

tingkat loyalitas dosen akan meningkat pula. Seseorang yang memiliki spiritualitas kerja memaknai setiap pekerjaannya dengan menumbuhkan nilai-nilai diri yang dimilikinya dalam pekerjaan yang bermakna untuk mencapai tujuan, yaitu dengan memelihara sikap welas asih, memiliki kepedulian terhadap sesama, membangun hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja, bersikap jujur pada diri sendiri dan mengatakan yang sebenarnya pada orang lain, dan mengintegrasikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi (Mengko & Sambeka, 2018). Apabila hal tersebut diterapkan di IPBI Denpasar, maka loyalitas dosen terhadap insitusinya semakin tinggi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Dosen dengan Mediasi Spiritualitas Kerja**

Budaya organisasi terhadap loyalitas dosen dengan mediasi spiritualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan. Spiritualitas kerja sebagai variabel mediasi memiliki sifat *partial mediation*. Budaya organisasi yang ditunjang dengan adanya spiritualitas kerja yang baik, maka dapat meningkatkan loyalitas dosen IPBI Denpasar menjadi lebih tinggi. Salah satu contoh budaya organisasi ialah kemampuan beradaptasi, dosen yang mampu beradaptasi dengan baik yang didukung dengan adanya sikap untuk memaknai pekerjaan sesuai untuk mencapai tujuan organisasi (spiritualitas kerja), maka keinginan dosen untuk tetap bertahan dalam suatu insitutsi akan semakin tinggi.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Dosen dengan Mediasi Spiritualitas Kerja**

Kepemimpinan terhadap loyalitas dosen dengan mediasi spiritualitas kerja tidak berpengaruh signifikan. Spiritualitas kerja tidak

sebagai variabel mediasi kepemimpinan terhadap loyalitas dosen. Tanpa adanya spiritualitas kerja, kepemimpinan dapat meningkatkan loyalitas dosen terhadap institusinya. Pemimpinlah yang menjadi penentu dosen dalam menyikapi institusinya, sehingga meskipun spiritualitas kerjanya baik tidak dapat menjamin loyalitas dosen tersebut meningkat.

## **E. PENUTUP**

### **Simpulan dan Saran**

Kesimpulan dalam penelitian ini ialah budaya organisasi dan kepemimpinan di IPBI Denpasar dapat mempengaruhi spiritualitas kerja dosen. Selain itu, budaya organisasi, kepemimpinan, dan spiritualis kerja juga dapat mempengaruhi loyalitas dosen IPBI Denpasar. Spiritualitas kerja hanya dapat menunjang pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas dosen IPBI Denpasar, sementara itu pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas dosen IPBI Denpasar tidak dapat ditunjang dengan spiritualitas kerja dosen. Saran yang dapat diberikan pada pihak manajemen IPBI Denpasar ialah dalam meningkatkan loyalitas dosen, perlu memperhatikan faktor budaya organisasi, kepemimpinan, dan spiritualitas kerja yang baik. Karena berdasarkan hasil penelitian ini, ketiga faktor tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen. Kemudian saran bagi peneliti selanjutnya ialah dengan meneliti kembali mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas dengan mediasi spiritualitas kerja di obyek yang berbeda, apakah memberikan hasil yang sama atau berbeda dengan hasil penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adiputra, P. D. N., Martini, L. K. B., Agung, A. A. P. 2019. Leadership, Work Spirituality, Competence and Loyalty to Employee Performance. *Journal of Research in Management*, 2 (4), p.21–30.
- Alban-Metcalf, J. & Alimo-Metcalf, B. 2013. Reliability and Validity of the Leadership Competencies and Engaging Leadership Scale. *International Journal of Public Sector Management*, 26 (1), p.56-73.
- Aminah, A. 2015. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Variabel Mediator Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di BMI, BSM, dan BRIS KC Malang. *Jurnal Tesis Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*, p.1-10.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardiansyah. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru). *JOM FISIP*, 4 (1), p.1-10.
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, K. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Liyana, T. H. N., Jati, S. P., & Pramukarso, D. T. 2020. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Dokter Pada RSUD Dr. H. Soewondo Kabupaten Kendal. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7 (2), p.38-54.
- Mengko, S. M. H. & Sambeka, V. L. 2018. Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Manado. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6 (1), p.76-89.
- Miller, D. W. & Ewest, T. 2013. The present state of workplace spirituality: A literature review considering context, theory, and

- measurement/assessment. *Journal of Religious & Theological Information*, 12(1–2), p.29–54.
- Nuriyah, S. & Azizah, N. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jabeistik: Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*, 1 (1), p.22-31.
- Puspitasari, A. 2021. Dampak Covid-19 Terhadap Sektor Pendidikan di Indonesia. Diakses dari <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/07/01/143058/dampak-covid-19-terhadap-sektor-pendidikan-di-indonesia>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sherafati, M., Mohammadi, R., & Ismail, M. 2015. The Effect of Organizational Culture on Organizational Spirituality. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4 (1), p.165-180.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyarto. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Purnamajaya Bhakti Utama. *Jurnal Sekretari*, 4 (2), p.1-13.
- Widjaja, D. C., Limantara, S., & Artha, W. 2019. Analisa Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Engagement Melalui Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening di Hotel Four Points Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 7 (2), p.454-470.
- Wulandary., Hatani, L., Masri, M., Ansir., Rommy, N., Taufik, M., & Wati, E. 2020. Peran Spiritualitas Ditempat Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Kendari. *Jumbo (Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi)*, 4 (2), p.109-118.