



## Pengaruh job resources dan kepemimpinan Islam terhadap kinerja perawat dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi

Dwi Wahyu Febrianti \*, Fuad Mas'ud

Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

### Info artikel

#### Riwayat artikel:

Dikirim [26-03-2026]

Direvisi [27-04-2026]

Diterima [09-05-2026]

#### Kata kunci:

Job resources  
Kepemimpinan Islam  
Keterikatan kerja  
Kinerja perawat

### A b s t r a k

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job resources dan kepemimpinan Islam terhadap kinerja perawat dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini didasarkan pada fenomena peningkatan kinerja perawat yang terus berlangsung dalam organisasi layanan kesehatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh perawat di RSI Sultan Agung Semarang, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik cluster sampling pada layanan rawat inap sehingga diperoleh 90 responden. Data dianalisis menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa job resources, kepemimpinan Islam, dan keterikatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan Islam menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, sedangkan pengaruh job resources terhadap keterikatan kerja bersifat positif namun tidak signifikan. Selain itu, keterikatan kerja tidak memediasi hubungan antara job resources dan kinerja perawat, tetapi secara parsial memediasi hubungan antara kepemimpinan Islam dan kinerja perawat. Penelitian ini terbatas pada satu rumah sakit sehingga generalisasi temuan masih terbatas, fokus responden hanya pada perawat rawat inap tanpa mempertimbangkan variasi karakteristik antar unit, serta variabel penelitian yang belum mencakup faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja. Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur mengenai kinerja perawat dengan menekankan peran mediasi keterikatan kerja dalam menjelaskan pengaruh job resources dan kepemimpinan Islam.

## Pendahuluan

Kesehatan merupakan determinan utama kualitas hidup sekaligus menjadi isu strategis dalam sistem pelayanan kesehatan. Rumah sakit memiliki peran krusial dalam menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas, yang sangat ditentukan oleh tenaga kesehatan, khususnya perawat, sebagai pemberi layanan langsung yang mendampingi pasien selama 24 jam (Yulianingsih et al., 2024). Sebagai kelompok tenaga kerja terbesar di rumah sakit, kinerja perawat berkontribusi signifikan terhadap luaran pasien dan mutu pelayanan secara keseluruhan (Rahmawati et al., 2021). Kinerja tersebut tidak hanya mencakup pelaksanaan tugas klinis dan administratif secara efektif, tetapi juga mencerminkan perilaku sukarela di luar peran formal atau Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu perilaku sukarela di luar deskripsi pekerjaan yang mendukung efektivitas organisasi, tidak diatur secara formal, dan tidak terkait dengan imbalan resmi (Khajoei et al., 2024). Dalam konteks organisasi yang berbasis nilai-nilai Islam, OCB yang dijalankan harus berlandaskan dengan nilai-nilai spiritualitas, seperti tolong menolong untuk tugas tambahan, keikhlasan, dakwah, tanggung jawab (Fard et al., 2020).

Berbagai faktor organisasi berpotensi memengaruhi kinerja perawat. Berdasarkan teori Job Demand-Resources (JD-R), job resources Sumber daya kerja adalah faktor-faktor positif yang membantu mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan dan biaya kerja, serta meningkatkan kinerja (Zhang et al., 2025). Selain itu, kepemimpinan juga menjadi faktor determinan dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Peran pemimpin sangat penting dalam memberikan motivasi, arahan, pengawasan, serta membangun komunikasi yang efektif dalam organisasi. Dalam konteks organisasi berbasis Islam, kepemimpinan Islam menekankan keseimbangan antara aspek duniawi dan spiritual, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, adil, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi (Waqqosh et al., 2023). Kondisi organisasi tersebut selanjutnya memengaruhi kondisi psikologis

\*Penulis korespondensi

Alamat email: Dwi Wahyu Febrianti ([dwid03395@gmail.com](mailto:dwid03395@gmail.com))

karyawan, khususnya keterikatan kerja (work engagement), yaitu keadaan psikologis positif yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan (absorption).

Penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan antara job resources, kepemimpinan, keterikatan kerja, dan kinerja perawat menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa studi menemukan bahwa job resources berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat (Batubara et al., 2020). Namun, penelitian lain melaporkan bahwa job resources tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Kusuma et al., 2022). Ketidakkonsistenan serupa juga ditemukan pada penelitian mengenai kepemimpinan. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja (Ardelia & Mas'ud, 2024), sementara penelitian Rahman & Mas'ud (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sebagaimana juga ditemukan oleh (Sodiq et al., 2024). Selain itu, hasil penelitian terkait keterikatan kerja juga bervariasi. Beberapa studi menunjukkan bahwa keterikatan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan Al Badi et al. (2023), sedangkan penelitian lain menemukan bahwa keterikatan kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja (Muhammad et al., 2023). Perbedaan temuan ini mengindikasikan adanya pengaruh faktor organisasi lain serta kondisi psikologis karyawan.

Rumah Sakit Islam (RSI) Sultan Agung Semarang merupakan rumah sakit berbasis Islam yang mengintegrasikan pelayanan kesehatan profesional dengan nilai-nilai Islam. Dalam upaya menjaga kualitas layanan, rumah sakit secara berkala melakukan evaluasi terhadap kinerja perawat. Berdasarkan data evaluasi internal, kinerja perawat secara konsisten melampaui target organisasi sebesar 95% selama periode 2022-2024. Data mengindikasikan bahwa kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang berada pada kategori sangat baik dan secara konsisten melebihi standar yang ditetapkan. Secara operasional, tidak ditemukan permasalahan yang signifikan dalam pencapaian kinerja tersebut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sistem organisasi dan dukungan kepemimpinan berjalan secara efektif, sehingga kinerja perawat mampu memenuhi standar mutu pelayanan dan berpotensi menjadi acuan bagi institusi kesehatan lainnya. Meskipun demikian, pemahaman mengenai faktor organisasi dan kondisi psikologis yang berkontribusi dalam mempertahankan kinerja tinggi tersebut tetap menjadi hal yang penting untuk dikaji.

Penelitian terdahulu cenderung berfokus pada rumah sakit konvensional dengan menelaah kinerja perawat dalam konteks pelayanan kesehatan secara umum. Penelitian yang secara khusus mengkaji perawat di rumah sakit berbasis Islam, terutama yang mengintegrasikan kepemimpinan Islam dalam model kinerja, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job resources dan kepemimpinan Islam terhadap kinerja perawat dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi dalam konteks rumah sakit berbasis Islam. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh job resources dan kepemimpinan Islam terhadap kinerja perawat (kinerja tugas dan OCBIP) dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi di RSI Sultan Agung Semarang.

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang ada, rumusan masalah dalam studi ini adalah sebagai berikut: (1) apakah job resources berpengaruh positif terhadap kinerja perawat? (2) apakah kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat? (3) apakah job resources berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja? (4) apakah kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja? (5) apakah keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat?

### **Kinerja Perawat**

Kinerja perawat merupakan suatu bentuk profesionalisme yang mencakup kemampuan intelektual, teknis, interpersonal, moral, memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk melaksanakan asuhan keperawatan dalam konteks pelayanan kesehatan dengan tujuan mengimplementasikan tugas profesi secara optimal. Kinerja tugas berfokus pada pelaksanaan pekerjaan inti yang menjadi bagian formal dari organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta mencakup aktivitas teknis dan peran kerja dalam mencapai tujuan (Krijgsheld et al., 2022). Selain pelaksanaan tugas formal, efektivitas organisasi juga dipengaruhi oleh perilaku individu di luar peran kerja. Perilaku tersebut dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB) perilaku yang tidak menjadi persyaratan formal suatu peran, tidak bertujuan memperoleh insentif, serta berkontribusi terhadap kesejahteraan individu dan organisasi (Worku & Debela, 2024). Dalam konteks organisasi berbasis nilai-nilai Islam, konsep OCB berkembang menjadi Organizational Citizenship Behavior dalam perspektif Islam (OCB Islam), yang dipahami

sebagai tindakan sukarela dari individu yang sejalan dengan Syariah Islam dan semata-mata mengharapkan falah atau keridhaan dari Allah SWT (Adiawaty, 2021).

### **Job Resources**

Job resources pertama kali diperkenalkan oleh Demerouti pada tahun 2001 dalam kerangka Job Demand-Resources Theory (JD-R). Job resources merupakan elemen dalam pekerjaan yang mendukung pencapaian tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan beserta biaya atau dampak yang ditimbulkannya, serta mendorong pembelajaran, pengembangan, dan pertumbuhan individu (Demerouti & Bakker, 2023). Job resources diklasifikasikan ke dalam empat tingkatan: tingkat organisasi (misalnya, gaji, prospek karier, dan keamanan kerja), tingkat interpersonal (misalnya, dukungan atasan dan rekan kerja, serta iklim kerja), tingkat organisasi kerja (misalnya, kejelasan peran dan proses pengambilan keputusan), dan tingkat tugas (misalnya, variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik kinerja) (Montenegro Méndez et al., 2025).

### **Kepemimpinan Islam**

Pemimpin dalam Islam merujuk pada Umara, yang dikenal sebagai Ulil amri merujuk pada setiap pemimpin Muslim yang memiliki otoritas syar'i dan menerapkan syariat Islam dalam pemerintahannya. Mereka harus ditaati, tetapi hanya dalam hal ketaatan, bukan dalam hal maksiat (Luthfiah & Zakaria, 2021). Dalam perspektif Islam, kepemimpinan harus berlandaskan pada nilai-nilai ajaran Islam. Oleh karena itu, kepemimpinan Islam berlandaskan pada nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadis, serta meneladani sifat-sifat Nabi Muhammad SAW sebagai pedoman dalam menjalankan peran kepemimpinan (Rahmawan Halim, 2023).

### **Keterikatan Kerja**

Keterikatan kerja dipahami sebagai suatu kondisi psikologis yang positif dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan, yang tercermin melalui tiga dimensi utama, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Vigor menggambarkan tingkat energi yang tinggi, ketahanan mental dalam bekerja, serta kesiapan individu untuk mengerahkan usaha secara optimal dan tetap bertahan meskipun menghadapi berbagai kesulitan. Dedication menunjukkan adanya keterlibatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan, disertai dengan perasaan bermakna, antusias, dan kesiapan dalam menghadapi tantangan. Sementara itu, absorption mencerminkan tingkat konsentrasi yang mendalam dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan, sehingga individu cenderung merasa waktu berlalu dengan cepat ketika menjalankan aktivitas kerjanya (Bakker et al., 2023).

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Job resources terhadap kinerja perawat**

Job resources berperan penting dalam meningkatkan kinerja perawat melalui mekanisme peningkatan motivasi kerja, pengurangan burnout, serta pengembangan kompetensi, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Organisasi layanan kesehatan yang berinvestasi pada job resources cenderung menghasilkan perawat dengan tingkat produktivitas, kepuasan kerja, dan kualitas pelayanan pasien yang lebih optimal. Secara konseptual, job resources merupakan aset yang bersifat personal maupun terkait pekerjaan yang membantu individu dalam memenuhi tuntutan kerja dan mencapai tujuan yang diharapkan (Bakker et al., 2023). Selain itu, temuan Sen & Yildirim (2023) menunjukkan bahwa dukungan supervisor dan rekan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan sosial tersebut berfungsi sebagai sumber daya yang mampu mereduksi stres kerja serta meningkatkan kesejahteraan, sehingga berdampak positif pada kinerja perawat.

H1: Job resources berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (tugas dan OCBIP).

#### **Kepemimpinan Islam terhadap kinerja perawat**

Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penerapan prinsip kepemimpinan Islami melalui keteladanan, keadilan, serta kebijakan yang tepat terbukti mampu membangun kepercayaan, memperkuat kerja sama, dan meningkatkan komitmen kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Sugiono & Ade Nurjalil, 2022). Selain itu, karakteristik pemimpin seperti kompetensi dan kemampuan membimbing juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Abdelwahed et al., 2024). Dalam konteks pelayanan keperawatan, kepemimpinan yang berorientasi spiritual juga mampu menumbuhkan suasana kerja yang positif, memberikan makna pada pekerjaan, serta meningkatkan motivasi perawat untuk mencapai kinerja yang optimal dalam mendukung tujuan organisasi (Asmawati

& Oktizulvia, 2025). Dengan demikian, kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

H2: Kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (tugas dan OCBIP).

### Job resources terhadap keterikatan kerja

Dalam perspektif Job Demands-Resources Theory (JD-R), job resources berperan sebagai faktor motivasional yang mampu meningkatkan keterikatan kerja. Pandangan ini didukung oleh Kaiser et al. (2020) yang menegaskan bahwa ketersediaan sumber daya kerja mendorong keterikatan kerja perawat. Secara empiris, sumber daya seperti kejelasan peran, makna pekerjaan, dukungan sosial, dan otonomi terbukti memperkuat keterikatan perawat Paramina et al. (2024) dan mampu mengurangi dampak negatif tuntutan pekerjaan serta menekan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Begum et al., 2023). Sehingga dapat dirumuskan hipotesis job resources berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja.

H3: Job resources berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja.

### Kepemimpinan Islam terhadap Keterikatan Kerja

Kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam, seperti spiritualitas dan keadilan, mampu membentuk budaya kerja yang mendorong keterlibatan emosional dan psikologis karyawan. Secara empiris, kepemimpinan Islami terbukti berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh Wijayati & Rahman (2022) serta didukung oleh Wu & Lee (2020) yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan spiritual dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Dengan demikian, dapat dirumuskan hipotesis bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja.

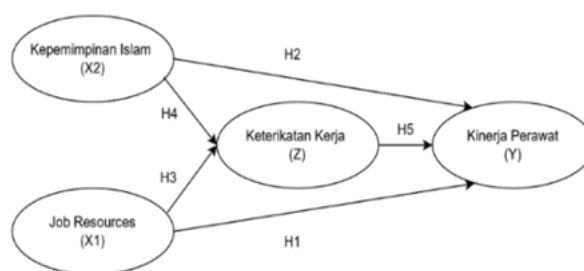
H4: Kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja.

### Keterikatan kerja terhadap kinerja perawat

Perawat dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi lebih mampu mengoptimalkan keterampilan mereka, berkolaborasi secara efektif, serta memberikan layanan yang berfokus pada pasien. Sejumlah temuan empiris menunjukkan bahwa keterikatan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja perawat. Nur et al. (2022) menemukan bahwa dimensi vigor, dedication, dan absorption berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja. Kondisi ini mencerminkan tingkat energi, keterlibatan emosional, serta fokus kerja yang tinggi, yang pada akhirnya mendorong kinerja optimal. Temuan tersebut diperkuat oleh Niartiningsih et al. (2025) yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja perawat.

H5: Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (tugas dan OCBIP).

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini selanjutnya dirumuskan dalam kerangka konseptual penelitian sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang berlokasi di Jalan Raya Kaligawe KM. 4, Kelurahan Genuk, Kota Semarang. Kegiatan penelitian berlangsung sejak tahap survei awal hingga penyusunan laporan akhir, yang dilaksanakan dalam rentang waktu Januari 2025 hingga Desember 2025. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh perawat yaitu berjumlah 579 perawat.

Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik cluster sampling dengan kriteria perawat yang telah bekerja minimal satu tahun di unit rawat inap, sehingga diperoleh 90 responden. Data penelitian

dikumpulkan melalui kuesioner daring yang disebarakan menggunakan Google Form dengan menggunakan skala Likert 1–5.

Setelah data terkumpul, dilakukan pengolahan data melalui tahap editing dan tabulasi data untuk memastikan kelengkapan serta kesiapan data. Selanjutnya dilakukan data cleaning untuk menangani data tidak valid, missing value, serta melakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan bantuan software SmartPLS 4.0.

Model penelitian mencakup konstruk multidimensi yang ditetapkan sebagai higher-order constructs dan diestimasi menggunakan pendekatan repeated indicators. Pengujian validitas dilakukan melalui validitas konvergen dan validitas diskriminan, sedangkan reliabilitas dievaluasi berdasarkan nilai composite reliability dan Average Variance Extracted (AVE). Hubungan antar variabel dianalisis melalui pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ), koefisien jalur (path coefficients) untuk uji hipotesis, dan specific indirect effects untuk uji efek mediasi. Kekuatan dan signifikansi hubungan antar variabel ditentukan berdasarkan nilai t-statistik dan p-value dengan menggunakan uji dua arah (two-tailed test) pada tingkat signifikansi 5%.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi job resources dan kepemimpinan Islam sebagai variabel independen, keterikatan kerja sebagai variabel mediasi, serta kinerja perawat (tugas dan OCBIP) sebagai variabel dependen. Job resources diukur mel dimensi otonomi, umpan balik, dukungan sosial, dan kesempatan pengembangan. Kepemimpinan Islam diukur melalui indikator Iman, visi, musyawarah, komunikasi, kejujuran, keadilan, kelembutan, amar ma'ruf nahi munkar, pelayanan masyarakat, tanpa pamrih, pemecahan masalah, serta keberanian dan tekad. Keterikatan kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Sementara itu, kinerja perawat sebagai konstruk multidimensi terdiri atas kinerja tugas yang meliputi “provision of support, technical care, provision of information, coordination of care”, serta monitoring pasien, dan OCBIP yang mencakup “altruism, civic virtue, da'wah”, dan “removal of harm (raf' al-haraj)”.

## Hasil dan Pembahasan

### Profil responden

Tabel 1. Profil responden

Karakteristik Demografi		Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	10	11%
	Perempuan	80	89%
Usia	20-30 tahun	22	24%
	31-40 tahun	59	66%
	41-50 tahun	9	10%
Pendidikan	D3	41	46%
	D4/S1	49	54%
Lama bekerja	1-5 tahun	12	13%
	6-10 tahun	41	46%
	11-15 tahun	25	28%
	16-20 tahun	11	12%
	21-25 tahun	1	15%
Total		90	100%

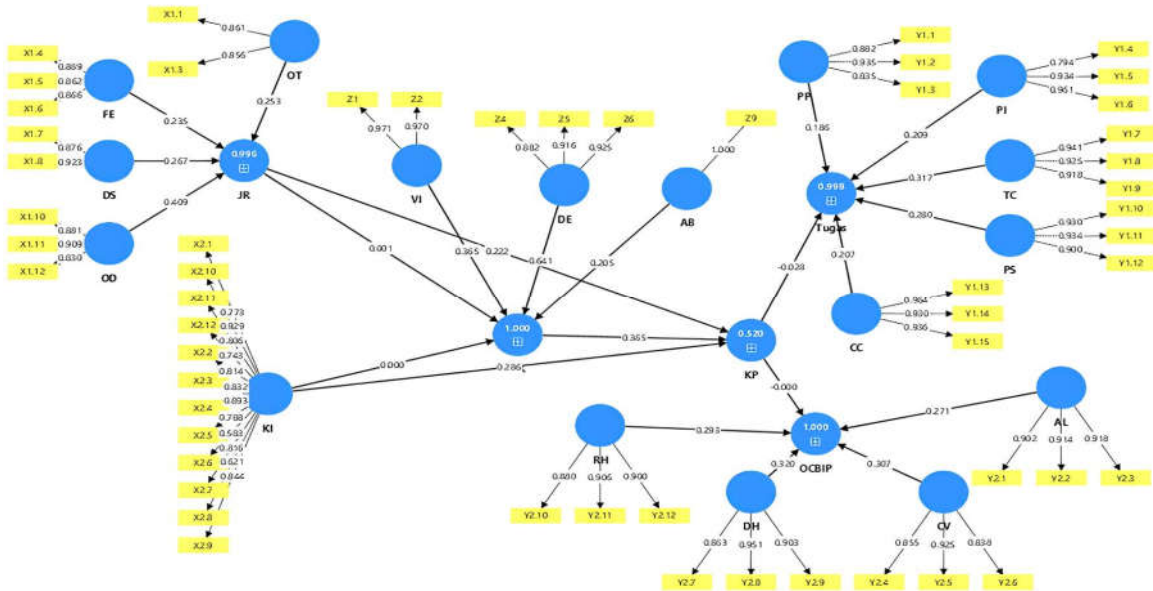
Berdasarkan tabel 1, sebagian besar responden adalah perempuan (89%). mayoritas responden berada dalam kelompok usia 31–40 tahun (66%). Dilihat dari tingkat pendidikan, responden didominasi oleh perawat dengan pendidikan D4/S1 (54%). Sementara itu, dilihat dari lamanya bekerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 6–10 tahun (46%). Secara umum, karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada usia yang produktif dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup.

Pilot study terlebih dahulu dilakukan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas awal dari instrumen penelitian. Berdasarkan hasil penilaian outer loading, beberapa indikator yang tidak memenuhi batas nilai yang direkomendasikan kemudian dihapus. Instrumen yang telah direvisi tersebut selanjutnya digunakan dalam proses pengumpulan data utama. Pada tahap analisis dengan seluruh sampel, model pengukuran kembali dievaluasi untuk memastikan kestabilan dan kelayakan konstruk yang digunakan. Beberapa indikator yang memiliki nilai loading rendah kemudian dikeluarkan dari model. Setelah melalui

proses penyempurnaan tersebut, seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang direkomendasikan.

**Outer Model Evaluation**

**Uji Validitas**



Gambar 2. Path diagram dengan nilai outer loading

Dalam validitas konvergen, suatu indikator pada umumnya dianggap valid apabila memiliki nilai outer loading  $\geq 0,70$ . Namun, pada tahap awal, nilai outer loading antara 0,50–0,60 masih dapat diterima. Nilai outer loading secara rinci untuk masing-masing variabel lainnya disajikan pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Nilai outer loading

Variabel	Item	Nilai Outer Loading	
Job Resources	X1.1	0.861	
	X1.3	0.856	
	X1.4	0.889	
	X1.5	0.862	
	X1.6	0.866	
	X1.7	0.876	
	X1.8	0.923	
	X1.10	0.881	
	X1.11	0.909	
	X1.12	0.830	
	Kepemimpinan Islam	X2.1	0.773
		X2.2	0.814
X2.3		0.832	
X2.4		0.893	
X2.5		0.788	
X2.6		0.583	
X2.7		0.816	
X2.8		0.621	
X2.9		0.844	
X2.10		0.929	
X2.11		0.806	
Keterikatan Kerja		Z1	0.971
	Z2	0.970	
	Z4	0.882	
	Z5	0.916	
	Z6	0.925	

Variabel	Item	Nilai Outer Loading
Kinerja Perawat (Tugas & OCBIP)	Z9	1.000
	Y1.1	0.882
	Y1.2	0.935
	Y1.3	0.835
	Y1.4	0.794
	Y1.5	0.934
	Y1.6	0.961
	Y1.7	0.941
	Y1.8	0.925
	Y1.9	0.918
	Y1.10	0.930
	Y1.11	0.934
	Y1.12	0.900
	Y1.13	0.964
	Y1.14	0.936
	Y1.15	0.930
	Y2.1	0.902
	Y2.2	0.914
	Y2.3	0.918
	Y2.4	0.855
	Y2.5	0.925
	Y2.6	0.838
	Y2.7	0.863
	Y2.8	0.951
Y2.9	0.903	
Y2.10	0.880	
Y2.11	0.906	
Y2.12	0.900	

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai  $\geq 0,5$ . Selanjutnya, pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker.

Tabel 3. Fornell-Larcker criterion

	Job Resources	Kepemimpinan Islam	Keterikatan Kerja	Kinerja Perawat
Job Resources	0.849			
Kepemimpinan Islam	0.374	0.793		
Keterikatan Kerja	0.377	0.682	0.804	
Kinerja Perawat	0.502	0.660	0.658	0.759

Validitas diskriminan terpenuhi apabila suatu konstruk memiliki korelasi yang lebih kuat dengan konstruknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain dalam model (Hair et al., 2019). Data pada tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh korelasi konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya terhadap variabel lain. Oleh karena itu, konstruk dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Untuk memastikan reliabilitas variabel, pengujian dilakukan menggunakan composite reliability dan Average Variance Extracted (AVE).

Tabel 4. Composite reliability dan AVE

	Composite reliability (rho c)	Average variance extracted (AVE)
Job Resources	0.911	0.721
Kepemimpinan Islam	0.952	0.628
Keterikatan Kerja	0.845	0.647
Kinerja Perawat	0.924	0.576

Suatu variabel dianggap reliabel apabila memiliki nilai composite reliability lebih dari 0,70 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih dari 0,50 (Hair et al., 2019). Pada tabel 4 terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai composite reliability  $\geq 0,70$  dan AVE  $\geq 0,50$ . Oleh karena itu, variabel-variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Inner Model Evaluation

Hubungan antarvariabel dievaluasi dengan melihat nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) sebagai berikut.

Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel	R-square
Keterikatan Kerja	0.482
Kinerja Perawat	0.568

Pada tabel 5 terlihat bahwa variabel independen (job resources dan kepemimpinan Islam) mampu menjelaskan sebesar 0,482 atau 48,2% variasi pada keterikatan kerja, yang menunjukkan kemampuan prediksi pada tingkat moderat (Hair et al., 2019). Sementara itu, job resources dan kepemimpinan Islam mampu memengaruhi kinerja perawat sebesar 0,568 atau 56,8%. Kemampuan tersebut juga dikategorikan sebagai moderat (Hair et al., 2019).

### Uji Hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengevaluasi nilai koefisien jalur (path coefficient) serta tingkat signifikansinya pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Uji hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
Job Resources → Kinerja Perawat	0.250	0.317	0.125	1.998	0.046	Diterima
Kepemimpinan Islam → Kinerja Perawat	0.339	0.319	0.096	3.548	0.000	Diterima
Job Resources → Keterikatan Kerja	0.142	0.184	0.147	0.966	0.334	Ditolak
Kepemimpinan Islam → Keterikatan Kerja	0.629	0.597	0.112	5.592	0.000	Diterima
Keterikatan Kerja → Kinerja Perawat	0.333	0.295	0.149	2.232	0.026	Diterima

### Pengaruh Job Resources terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 6, H1 yang menyatakan bahwa job resources berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dinyatakan diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik  $1,998 > 1,96$  dan p-value  $0,046 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin memadai job resources, maka semakin meningkatkan kinerja perawat. Job resources menyediakan dukungan, fasilitas, dan kondisi kerja yang memudahkan perawat bekerja secara efektif. Hubungan kerja yang baik, kendali untuk tugas, dukungan pelatihan, umpan balik serta sarana prasarana yang memadai mendorong kelancaran dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas sesuai standar pelayanan serta mengurangi tuntutan pekerjaan. Selain itu, ketersediaan sumber daya tersebut juga menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga meningkatkan motivasi perawat untuk memberikan kinerja terbaik. Temuan ini didukung oleh penelitian Batubara et al. (2020) dan Thapa et al. (2022) yang menyatakan bahwa job resources berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

### Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 6, H2 yang menyatakan kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dinyatakan diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik  $3,548 > 1,96$  dan p-value  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan kepemimpinan Islam yang kuat, maka semakin optimal kinerja perawat. Pemimpin yang menerapkan nilai kejujuran, keadilan, dan kepedulian akan menjadi teladan bagi bawahan dalam menjalankan tugas secara disiplin, teliti, dan bertanggung jawab. Lebih lanjut, internalisasi nilai-nilai Islam oleh pemimpin juga mendorong terbentuknya perilaku ekstra-peran berbasis Islam seperti sikap tolong-menolong, keikhlasan, dan kepedulian terhadap sesama.

Dalam konteks kerja yang berorientasi rahmatan lil'alamin, perilaku tersebut dilandasi motivasi ibadah, yang pada akhirnya memperkuat kinerja perawat. Temuan ini selaras dengan penelitian Nuraini & Maksum (2022) dan Khairunnisa & Mas'ud (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islam berdampak signifikan terhadap OCB dan kinerja.

### Pengaruh Job Resources terhadap Keterikatan Kerja

Hasil pengujian pada tabel 6 menunjukkan bahwa H3 yang menyatakan job resources berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja dinyatakan ditolak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik  $0,966 < 1,96$  dan p-value  $0,334 > 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa job resources belum cukup kuat untuk menumbuhkan semangat, dedikasi, dan penyerapan penuh pada perawat. Hal ini dikarenakan keterikatan kerja perawat lebih banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai Islam yang menumbuhkan motivasi ibadah, sehingga peran job resources menjadi kurang dominan. Di sisi lain, tingginya beban kerja, jadwal shift, serta besarnya tanggung jawab terhadap keselamatan pasien tetap menimbulkan tekanan kerja. Akibatnya, meskipun job resources berpengaruh positif, pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap keterikatan kerja. Sejalan dengan temuan Amelia et al. (2024) yang menyatakan bahwa job resources tidak signifikan terhadap keterikatan kerja. Tetapi bertentangan dengan temuan Patience et al. (2020) menyatakan bahwa job resources mempengaruhi keterikatan kerja perawat.

### Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Keterikatan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6, H4 yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja dinyatakan diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik  $5,592 > 1,96$  dan p-value  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan Islam yang konsisten mampu meningkatkan keterikatan kerja perawat. Melalui komunikasi terbuka, empati, dan arahan berbasis nilai Islam, perawat cenderung merasa dihargai. Kondisi ini mendorong munculnya semangat kerja, dedikasi yang lebih tinggi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaannya. Dengan demikian, kepemimpinan Islami tidak hanya memperkuat keterikatan profesional, tetapi juga keterikatan spiritual. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hunsaker & Jeong (2020) dan Triharjanti & Tjahjono (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berbasis nilai spiritual secara signifikan berkontribusi dalam meningkatkan keterikatan kerja melalui penciptaan makna kerja, rasa dihargai, dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

### Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian pada tabel 6, H5 yang menyatakan keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dinyatakan diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik  $2,232 > 1,96$  dan p-value  $0,026 < 0,05$ . Temuan menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung memiliki tanggung jawab dan komitmen yang kuat, sehingga lebih antusias dan fokus dalam menjalankan tugas. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan, tetapi juga mendorong munculnya perilaku OCB berbasis nilai Islam. Dengan demikian, keterikatan kerja berperan langsung dalam meningkatkan kinerja perawat, baik dari aspek tugas maupun perilaku tambahan di tempat kerja. Temuan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja sekaligus menurunkan tingkat turnover (Ghazawy et al., 2021). Selain itu, keterikatan kerja berkaitan dengan meningkatnya rasa memiliki dan motivasi, serta menurunnya absensi dan konflik, sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi optimal dalam pekerjaan (Ginting et al., 2022).

Tabel 7. Uji efek mediasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Keterangan
Job resources → Keterikatan Kerja → Kinerja Perawat	0.047	0.043	0.043	1.109	0.267	Tidak memediasi
Kepemimpinan Islam → Keterikatan Kerja → Kinerja Perawat	0.209	0.184	0.102	2.056	0.040	Mediasi Parsial

### **Pengaruh Job Resources terhadap Kinerja Perawat dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Mediasi**

Hasil pengujian pada tabel 7 menunjukkan bahwa keterikatan kerja tidak mampu memediasi pengaruh job resources terhadap kinerja perawat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik  $< 1,96$  dan p-value  $> 0,05$ , sehingga efek mediasi dinyatakan tidak signifikan. Dalam kerangka Job Demands-Resources (JD-R), hal ini mengindikasikan bahwa proses motivasional yang menghubungkan sumber daya kerja dengan keterikatan dan kinerja tidak berjalan secara optimal. Perawat lebih merasakan manfaat job resources secara langsung dalam mendukung kinerja tanpa melalui keterikatan kerja sebagai mediator. Dukungan seperti sosial, otonomi, umpan balik, dan kesempatan pengembangan telah dianggap sebagai hal yang wajar, sehingga tidak lagi menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan keterikatan maupun kinerja. Hasil ini berbeda dengan Chen et al. (2024) yang menemukan bahwa keterikatan kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh sumber daya terhadap kinerja perawat. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh konteks organisasi, di mana lingkungan rumah sakit berbasis Islam mendorong perawat bekerja atas dasar motivasi spiritual tanpa harus bergantung pada keterikatan kerja sebagai mediator.

### **Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Perawat dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Mediasi**

Selanjutnya, hasil pengujian pada tabel 7 menunjukkan bahwa keterikatan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja perawat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik  $> 1,96$  dan p-value  $< 0,05$ , yang menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan. Oleh karena itu, keterikatan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara kepemimpinan Islam dan kinerja perawat. Penerapan kepemimpinan Islam mampu menumbuhkan rasa emosional dan psikologis perawat, sehingga memungkinkan mereka untuk lebih termotivasi dan fokus, serta menjalankan tugas dan tindakan sukarela mereka secara lebih efektif berdasarkan nilai-nilai Islam. Memperkuat teori Job Demands-Resources (JD-R) yang menegaskan bahwa kepemimpinan yang mendukung dan inspiratif mampu menjadi sumber daya sosial yang meningkatkan keterikatan kerja dan akhirnya berujung meningkatkan kinerja individu. Dengan demikian, kepemimpinan Islam berfungsi sebagai job resource spiritual yang tidak hanya memberikan arahan dan kontrol, tetapi juga menumbuhkan makna ibadah dalam bekerja. Temuan sejalan dengan penelitian Huang et al. (2025) dan Gunawan et al. (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga tidak langsung melalui keterikatan kerja. Kepemimpinan yang menunjukkan perhatian dan kepedulian dapat meningkatkan keterikatan kerja, yang pada akhirnya mendorong karyawan melakukan perilaku ekstra di luar tugas utamanya (OCB).

## **Kesimpulan**

Berdasarkan temuan penelitian, hasil analisis menunjukkan bahwa job resources, kepemimpinan Islam, dan keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Meskipun job resources menunjukkan hubungan positif dengan keterikatan kerja, hubungan tersebut tidak signifikan. Sebaliknya, kepemimpinan Islam terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Selain itu, keterikatan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dalam hal mediasi, keterikatan kerja tidak memediasi hubungan antara job resources dan kinerja perawat. Namun, keterikatan kerja secara parsial memediasi hubungan antara kepemimpinan Islam dan kinerja perawat.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu hanya dilakukan pada satu rumah sakit sehingga generalisasi temuan terbatas, berfokus pada perawat rawat inap tanpa mempertimbangkan perbedaan antar unit, serta belum memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja perawat. Untuk mempertahankan kinerja perawat dan keterikatan kerja, sekaligus menjadikan RSI Sultan Agung sebagai benchmark layanan kesehatan, manajemen rumah sakit perlu memperkuat konsistensi dalam penerapan kepemimpinan Islam serta mengoptimalkan job resources yang tersedia. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk peneliti selanjutnya agar mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi keterikatan kerja dan kinerja perawat, seperti budaya organisasi dan beban kerja. Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat menggunakan pendekatan komparatif antara rumah sakit Islam dan non-Islam untuk mengidentifikasi perbedaan pengaruh kepemimpinan, sistem nilai organisasi, serta dinamika kontekstual terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. Lebih lanjut, studi komparatif antara instalasi gawat darurat dan

ruang rawat inap juga disarankan, mengingat perbedaan beban kerja, urgensi pelayanan, dan tekanan kerja pada masing-masing unit berpotensi memengaruhi keterikatan kerja serta kinerja perawat.

## Daftar Pustaka

- Abdelwahed, N. A. A., Al Doghan, M. A., Saraih, U. N., & Soomro, B. A. (2024). Unleashing potential: Islamic leadership's influence on employee performance via Islamic organizational values, organizational culture and work motivation. *International Journal of Law and Management*. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-01-2024-0019>
- Adiawaty, S. (2021). Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior dalam Perspektif Islam. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1), 135–138.
- Al Badi, F. M., Cherian, J., Farouk, S., & Al Nahyan, M. (2023). Work engagement and job performance among nurses in the public healthcare sector in the United Arab Emirates. *Journal of Asia Business Studies*, 17(5), 1019–1041. <https://doi.org/10.1108/JABS-06-2022-0216>
- Amelia, A., Sjahruddin, H., & Syar, A. (2024). Kontribusi Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2>
- Ardelia, S., & Mas'ud, F. (2024). The Influence of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture on Employee Performance with Quality of Work Life as an Intervening Variable (A Study at PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta). *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 7(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/ijse.v7i1.4382>
- Asmawati, & Oktizulvia, C. (2025). Peningkatan Pengetahuan Kepala Ruangan terhadap Gaya Kepemimpinan Spiritual dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tahun 2025. *Jurnal Pengabdian Indonesia (JPI)*, 1(2), 168–180. <https://doi.org/10.62567/jpi.v1i2.1041>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 46. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920>
- Batubara, K., Syam, B., & Wahyuni, S. E. (2020). Job Demands–Resources Model Affects the Performance of Associate Nurses in Hospital. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 23(2), 111–118. <https://doi.org/10.7454/jki.v23i2.1132>
- Begum, S., Abdullah Hashim, R. M., & Som, H. M. (2023). Effects of Job Demands, Job Resources and Psychological Capital on Work Engagement among. In *Nurses in Bangladesh* (Vol. 4). <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>
- Chen, H., Kewou, N. Y. N., Atingabili, S., Sogbo, A. D. Z., & Tcheudjeu, A. T. (2024). The impact of psychological capital on nurses' job performance: a chain mediation analysis of problem-focused coping and job engagement. *BMC Nursing*, 23(1), 149. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01802-6>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Ghazawy, E. R., Mahfouz, E. M., Mohammed, E. S., & Refaei, S. A. (2021). Nurses' work engagement and its impact on the job outcomes. *International Journal of Healthcare Management*, 14(2), 320–327. <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1644725>
- Ginting, R., Spem, B., & Hilmy, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Employee Engagement terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Taman Harapan Baru. *Jurnal Health Sains*, 3(5). <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i5.487>
- Gunawan, Y. Y., Rina Anindita, & Weka Gunawan. (2023). Fostering Organizational Citizenship Behavior By Developing Organizational Culture Through Work engagement. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 9(3). <https://doi.org/10.7454/arsri.v9i3.7084>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hendijani Fard, M., Asadi Damavandi, A., Mahdilouytazehkandi, A., & Asharin, M. (2020). Leadership and followers' organizational citizenship behaviour from the Islamic perspective (OCBIP). *Journal of Islamic Marketing*, 12(6), 1124–1144. <https://doi.org/10.1108/JIMA-02-2019-0036>
- Huang, Q., Wang, L., Huang, H., Tang, H., Liu, J., & Chen, C. (2025). Transformational leadership, psychological empowerment, work engagement and intensive care nurses' job performance: a cross-sectional study using structural equation modeling. *BMC Nursing*, 24(1), 1025. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03685-7>

- Hunsaker, W. D., & Jeong, W. (2020). Engaging employees through spiritual leadership. *Management Science Letters*, 10(15), 3527–3536. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.042>
- Kaiser, S., Patras, J., Adolfsen, F., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2020). Using the Job Demands–Resources Model to Evaluate Work-Related Outcomes Among Norwegian Health Care Workers. *SAGE Open*, 10(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020947436>
- Khairunnisa, A., & Mas'ud, F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat RSI Muhammadiyah Kendal). *Diponegoro Journal of Management*, 13(1). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index>
- Khajoei, R., Jokar, M., & Vasli, P. (2024). Nurses' experiences of the attributes of the organizational citizenship behavior: a qualitative content analysis. *BMC Health Services Research*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10939-8>
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Luthfiah, S., & Zakaria, A. (2021). Ulul Amri dalam Al-Qur'an (Studi Tafsir Tematik Ayat-Ayat Tentang Ulil Amri. *Cendikia Muda Islam: Jurnal Ilmiah*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30868/cendikia.v1i02.2184>
- Montenegro Méndez, S., Laguía González, A., & Moriano León, J. A. (2025). Is Leadership a Resource? A Systematic Review of Its Role in Burnout and Engagement Among Nurses Within the JD-R Model. *Journal of Nursing Management*, 2025(1). <https://doi.org/10.1155/jonm/8853148>
- Muhammad, A. F., Suharni, & Muchlis, N. (2023). Hubungan Work Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Haji dan RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2022. *Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023*, 4(4), 217–225. <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i4.1428>
- Niartiningasih, A., Kurnia Wiguna, P., Munsir, N., Hidayah Nur, N., Cokroaminoto Makassar, U., dr JALatumeten, S. R., & Pelita Ibu Kendari, S. (2025). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Perawat. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.24905/mlt.v6i1.81>
- Nuraini, N., & Maksun, I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Dengan Mediasi OCB (Organizational Citizenship Behavior):Integrasi Teori Pertukaran Sosial. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 246. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2355>
- Nur, N. H., Hamka, H., & Yuliana, N. (2022). The Effect of Work Engagement on Nurse Performance at Makassar City Hospital. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 3(1), 10–17. <https://doi.org/10.47616/jamrmhss.v3i1.231>
- Paramina, Q., Kusumapradja, R., & Mustikawati, I. S. (2024). Job Demands and Job Resources as Antecedents of Work Engagement Among Inpatient Nurse in X Hospital. *Journal of Health Science*, 5(11).
- Patience, M. G., De Braine, R., & Dhanpat, N. (2020). Job demands, job resources, and work engagement among South African nurses. *Journal of Psychology in Africa*, 30(5), 408–416. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1821315>
- Rahman, H. S., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(01), 976–986. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Rahmawan Halim, F. (2023). The Concept of Leadership in Islamic Perspective. *Jurnal Pemikiran Administrasi Negara*, 15(1), 231–240.
- Rahmawati, I. N., Ahsan, A., Putra, K. R., Noviyanti, L. W., & Ningrum, E. H. (2021). Upaya Peningkatan Kemampuan Perawat Dalam Implementasi Model Asuhan Keperawatan Profesional (Makp) Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Brawijaya Malang. *Caring Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 10–20. <https://doi.org/10.21776/ub.caringipm.2021.001.01.2>
- Sen, H. T., & Yildirim, A. (2023). The relationship between nurses' perceived organisational, supervisor and coworker support, psychological well-being and job performance. *Journal of the Pakistan Medical Association*, 73(3), 552–557. <https://doi.org/10.47391/JPMA.6594>
- Sodiq, A., Tri Ratnasari, R., & Mawardi, I. (2024). Analysis of the effect of Islamic Leadership and Job Satisfaction on sharia engagement and employee performance of Islamic Banks in Indonesia. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2362772>
- Sugiono, & Ade Nurjalil. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit. *Indonesian Journal of Nursing and Health Sciences*, 3(1), 27–36. <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/IJNHS>

- Thapa, D. R., Stengård, J., Ekström-Bergström, A., Areskoug Josefsson, K., Krettek, A., & Nyberg, A. (2022). Job demands, job resources, and health outcomes among nursing professionals in private and public healthcare sectors in Sweden – a prospective study. *BMC Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00924-z>
- Triharjanti, D., & Tjahjono, H. K. (2023). The influence of spiritual leadership on work engagement. *Asian Journal of Islamic Management (AJIM)*, 2023(2), 107–116. <https://doi.org/10.20885/AJIM>
- Tri Kusuma, N., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2022). Work Engagement Memediasi Job Resources Terhadap Task Performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 08, 96–102.
- Waqqosh, A., Aseandi, R., Dores, E., Abdi, Y., Syariah, E., & Al Ishlahiyah Binjai, S. (2023). Influence of Islamic Leadership and Organizational Culture on Employees Performance of Bank Syariah Indonesia (BSI) Binjai Branch Office. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 4.
- Wijayati, D. T., & Rahman, Z. (2022). The Role Of Islamic Leadership On Work Engagement In The Industrial Revolution 4.0: Work Ethic As Intervening Variable. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 6(1), 128–142. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v6i1.8899>
- Worku, M. A., & Debela, K. L. (2024). A systematic literature review on organizational citizenship behavior: conceptualization, antecedents, and future research directions. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2350804>
- Wu, W. L., & Lee, Y. C. (2020). How spiritual leadership boosts nurses' work engagement: The mediating roles of calling and psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176364>
- Yulianingsih, N., Priyanto, Sally Yustinawati Suryatna, & Linda Amalia. (2024). *Kinerja Perawat Faktor Faktor Penentu dan Cara Peningkatan Kinerja Perawat*. Trans Info Media.
- Zhang, X., Huang, H., Zhao, S., Li, D., & Du, H. (2025). Emotional exhaustion and turnover intentions among young ICU nurses: a model based on the job demands-resources theory. *BMC Nursing*, 24(1), 136. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02765-y>