

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah sistem yang menghubungkan sumber-sumber daya sehingga memungkinkan pencapaian tujuan atau sasaran tertentu. Organisasi dalam penerapannya hanya merupakan alat dan wadah saja, sedangkan penggerak utamanya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peran penting bagi suatu organisasi di instansi pemerintahan, sumber daya manusia di pandang sebagai unsur dalam proses pengembangan usaha yang sangat menentukan (Rumbiak et al., 2023). Keefektifan serta keunggulan dalam suatu organisasi publik terkait pada keunggulan sumber daya manusia yang dimiliki, secara teoritis keunggulan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang mampu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (pegawai). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, maka

manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kualitas kerja pegawai dapat dinilai melalui dari kinerja yang mereka tunjukan.

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai meghasilkan sesuatu yang disebut prestasi kerja atau hasil kinerja mereka. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang tinggi diperukan dalam setiap usaha bekerja sama dengan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya (Ginawati,2019). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja diantaranya kemampuan mereka, motivasi kerja, dukungan dari pimpinan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Kasmir (2016) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja pegawai diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Arifin (2024) dan Pamungkas dkk (2022), menyatakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah *work life balance* , stres kerja, dan konflik kerja.

Gaya Kepemimpinan spiritual sebagai faktor pertama yang mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Kasmawati (2023) kepemimpinan

spiritual mampu mendorong secara intrinsik melalui nilai, sikap dan perilaku pemimpin, sehingga menimbulkan kesejahteraan spiritual bawahan. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu mendorong bawahan dan memanfaatkan semua potensi serta mengembangkannya agar tujuan organisasi tercapai. Menurut Shofwa (2019) kepemimpinan spiritual sangat berperan penting dalam menciptakan kinerja yang optimal. Peran kepemimpinan di sini berkaitan dengan pembuatan kebijakan- kebijakan yang dapat diterima oleh semua pihak. Apabila semua anggota organisasi yaitu pegawai mempunyai visi dan misi yang sama, maka sangat mudah untuk memicu motivasi mereka agar bekerja lebih baik, sehingga tercipta iklim organisasi yang kondusif dan pada gilirannya kinerja dapat meningkat.

Faktor yang kedua motivasi, juga merupakan faktor penting yang mendukung prestasi kerja menurut Hasibuan dalam Zulkarnaen *et al.*, (2018) motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Selanjutnya menurut Herzberg dalam Yatipai & Kaparang (2019) Motivasi dapat di bagi menjadi dua kelompok yaitu: Hygiene Factors yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan atau motivasi eksternal. Motivation Factors, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan atau motivasi internal.

Faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja adalah *work life balance*. *Work life balance* merupakan cara bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka (Laraswati & Hasanati, 2019). Oleh karena itu, ditempat kerja harus menciptakan atau membangun keseimbangan kehidupan kerja sehingga pekerja atau pegawai dapat menyeimbangkan peran ganda mereka. *Work life balance* merupakan kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lain selain pekerjaannya dan kegiatan lainnya. *Work life balance* ditempat kerja dapat mendorong keterlibatan semua karyawan dengan organisasi mereka, demikian pula jika individu menyediakan *work life balance* yang rendah, maka hal itu akan menjadi ancaman hilangnya pekerjaan. Maka penting sebuah organisasi ataupun instansi memperhatikan keseimbangan pekerjaan sehingga dengan itu para pekerja tidak mudah stres dan tetap meningkatkan kinerjanya (Idris et al., 2019).

Selain gaya kepemimpinan spiritual, motivasi dan *work life balance* juga terdapat faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu stres kerja. Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan pada seseorang (Simbolon, 2023).

Stres kerja merupakan suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan

kepada seorang pegawai haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Stres sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja. Pada tingkat tertentu stres itu perlu. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para pegawai tidak akan merasa ditantang untuk melakukan pekerjaan lebih baik, sehingga mengakibatkan kinerja menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi (Tinambunan et al., 2022).

Universitas katolik widya mandira (UNWIRA) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta sekaligus salah satu Universitas Katolik yang ada di Kupang, Nusa Tenggara Timur. Unwira lahir dari keprihatinan terhadap masih sangat terbatasnya wadah bagi pengembangan kualitas awaw katolik NTT, khususnya lewat pendidikan tinggi.

Sebagai salah satu kampus swasta terbesar dan tertua di Nusa Tenggara Timur khususnya kota kupang, Unwira dituntut untuk dapat memajukan pendidikan di Nusa Tenggara Timur hal ini dapat dilihat melalui serapan tamatan Unwira pada berbagai Instansi pemerintah maupun swasta. Hal ini menunjukan kinerja Unwira cukup baik, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.1 -
Gambaran pencapaian kinerja pegawai Universitas Katolik Widya Mandira
Kupang Periode Tahun 2023**

No.	Bagian	Nilai	Target kinerja	Presentase pencapaian kinerja (100%)
1	<u>PPSDM</u> a. Melaporkan pedoman dan proses rekrutmen, dosen maupun pegawai b. Melaporkan tenaga pendidikan di luar tenaga administarsi memiliki sertifikat pengembangan kompetensi c. Melaporkan data pelatihan bagi tenaga administrasi. d. Melaporkan terpenuhinya hak pendidikan dan tenaga kependidikan atas penghasilan dan jaminan sosial.	4	100 %	100 %
	e. Melaporkan dokumen SK dan sistem remunerasi, <i>punishment</i> dan sistem imbalan jasa dosen pegawai.	1	100 %	25 %
2	<u>UPT LABORATORIUM</u> a. Kepala Lab/studio melaporkan inventaris peralatan	2	100 %	80 %
	b. Kepala Lab/studio melaporkan program kerja pengelolaan lab/studio.	3	100 %	75 %
	c. Kepala Lab dan laboran melaporkan kaji ulang manajemen pengelolaan.	3	100 %	75 %
	d. Kepala Lab dan laboran melaporkan dokumen SOP praktikum.	4	100 %	100 %
	e. Kepala Lab dan laboran memiliki daftar invetaris barang laboratorium.	3	100 %	75 %
	f. Kepala Lab/studio melaporkan dokumen pedoman penggunaan sarpras penelitian.	4	100 %	100 %
	g. Kepala Lab melaporkan dokumen pengelolaan sarpras.	3	100 %	75 %
	h. Kepala Lab/studio melaporkan dokumen sarana dan prasarana yang diperlukan.	1	100 %	25 %
	i. Kepala Lab/studio sarana dan prasarana pengabdian kepada masyarakat.	3	100 %	75 %
3	<u>UPT PERPUSTAKAAN</u> a. Kepala perpustakaan melaporkan inventaris media buku manual dan elektronik setiap prodi.	1	100 %	25 %

	b. <u>Perpustakaan melaporkan layanan peminjaman buku offline dan online serta kepuasan layanan.</u>	4	100 %	100 %
4	<u>BIRO AAK</u>			
	a. BAAK melaporkan pedoman, formulir dan dokumen pendukung berkaitan dengan penerimaan mahasiswa.	4	100 %	100 %
	b. BAAK melaporkan dokumen proses penerimaan mahasiswa.	4	100 %	100 %
	c. BAAK melaporkan dokumen evaluasi proses penerimaan setiap tahun dan rencana peningkatan pelayanan.	4	100 %	100 %
	d. BAAK melaporkan sistem informasi penerimaan mahasiswa dan kepuasan layanan mahasiswa	4	100 %	100 %
	e. BAAK melaporkan dokumen bentuk pelaksanaan dan kepuasan layanan mahasiswa baru.	4	100 %	100 %
	f. BAAK melaporkan dokumen layanan mahasiswa dengan data PDIT.	4	100 %	100 %
	g. BAAK melaporkan layanan beasiswa, layanan kesehatan dan kepuasan layanan.	4	100 %	100 %
	h. BAAK melaporkan dokumen layanan kegiatan mahasiswa.	4	100 %	100 %
5	<u>CAMPUS MINISTRY</u>			
	a. Campus ministry melaporkan pengembangan karakter nilai kristiani Dosen dan Pegawai	3	100 %	100 %
	b. Campus ministry melaporkan pengembangan karakter nilai kristiani	3	100 %	75 %
	c. Campus ministry melaporkan bukti layanan nilai kristiani yaitu doa suku jam setiap awal kuliah	3	100 %	75 %

Sumber: Bagian LPM (data AMI periode tahun 2023) universitas katolik widya mandira kupang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pencapaian kinerja pegawai Universitas katolik widya mandira kupang pada tahun 2023, belum mencapai target yang ditetapkan oleh pihak pengelola, dimana capaian tertinggi sebesar atau diberi point 4 (100 %). Dengan demikian terdapat beberapa unit kerja yang belum mencapai kinerja optimal sesuai yang ditetapkan oleh pihak Unwira.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada 10 pegawai Universitas Katolik Widya Mandira mengenai gaya kepemimpinan spiritual, 3 pegawai mengatakan bahwa kepemimpinan spiritual sudah berjalan dengan baik dimana pegawai merasa bahwa pemimpin memiliki visi yang jelas dan inspiratif yang dimana visi yang di miliki Universitas Katolik Widya Mandira Kupang sudah diterapkan didalam pekerjaan sehingga memberikan arahan dan motivasi untuk mencapai tujuan bersama. Pegawai juga mengapresiasi sikap pemimpin yang penuh kasih, memiliki rasa empati, dan perhatian terhadap kesejahteraan mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. Tidak hanya itu pegawai merasa pemimpin mampu memberikan harapan dan keyakinan akan masa depan yang lebih baik, terutama dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga meningkatkan semangat dan kepercayaan diri mereka. Sedangkan 7 pegawai lainnya mengatakan mengatakan bahwa mereka merasa kurang mendapatkan perhatian dan empati dari pemimpin, sehingga muncul kesan bahwa kesejahteraan mereka tidak menjadi prioritas. Pegawai juga merasa bahwa pemimpin kurang memberikan harapan atau motivasi dalam menghadapi masa sulit, sehingga menurunkan semangat dan kepercayaan mereka.

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara mengenai motivasi kepada 10 pegawai, motivasi yang diberikan itu dapat berupa dukungan dari pemimpin kepada para pegawai maupun sesama pegawai itu sendiri. 4 pegawai mengatakan bahwa pada kebutuhan fisik mereka merasa bahwa kebijakan Universitas yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi membantu mereka menjaga kesehatan fisik dan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Kemudian dalam hal kebutuhan rasa aman pegawai merasa bahwa lingkungan kerja di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang cukup stabil dan memberikan perlindungan terhadap karier mereka, didukung oleh kepemimpinan yang responsif. Selanjutnya ada kebutuhan sosial yaitu hubungan baik dengan sesama pegawai dan komunitas akademik memberikan dukungan emosional dan menciptakan rasa kebersamaan yang tinggi. Selain itu, pada kebutuhan akan penghargaan pegawai merasa bahwa Universitas mengapresiasi kinerja mereka, baik melalui pengakuan formal maupun insentif, yang menjadi dorongan besar untuk terus berkinerja lebih baik. Sedangkan 6 pegawai berpendapat bahwa pada kebutuhan fisik mereka merasa beban kerja yang tinggi di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang membuat mereka kekurangan untuk menjaga kesehatan, sehingga dapat menurunkan energi dan motivasi kerja mereka. Kemudian dalam hal kebutuhan rasa aman pegawai merasa kurangnya jaminan stabilitas pekerjaan atau perlindungan karier, terutama dalam menghadapi tuntutan kerja yang terus meningkat. Selanjutnya terkait kebutuhan sosial pegawai merasa kesulitan menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja atau menyeimbangkan waktu untuk keluarga, yang berdampak pada motivasi mereka. Selain itu, pada kebutuhan akan penghargaan, pegawai merasa kurang dihargai atas kontribusi mereka, baik secara verbal maupun dalam bentuk insentif, sehingga menurunkan semangat kerja mereka.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara mengenai *Work Life Balance* kepada 10 pegawai, 4 pegawai mengatakan bahwa mereka merasa Universitas telah memberikan fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja, sehingga mereka dapat dapat menyeimbangkan tanggung jawab professional dengan kebutuhan pribadi. Pegawai juga merasa mampu menjalankan peran mereka di tempat kerja dan di rumah tanpa adanya konflik peran yang signifikan, berkat dukungan dari pemimpin dan dari kebijakan universitas yang memadai. Terkait dengan keseimbangan kepuasan pegawai mengungkapkan bahwa mereka merasa puas dengan pencapaian mereka, baik di bidang professional maupun pribadi, yang berdampak pada meningkatnya motivasi dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Sedangkan 6 orang pegawai mengatakan bahwa mereka merasa jadwal kerja yang padat dan tuntutan pekerjaan di Universitas mengurangi waktu untuk kegiatan pribadi atau keluarga, sehingga mereka merasa kelelahan dan kurang produktif. Pegawai juga mengungkapkan kesulitan membagi fokus antara tanggung jawab pekerjaan dan peran mereka di luar kerja, yang menyebabkan konflik peran dan tekanan emosional. Selanjutnya terkait dengan keseimbangan kepuasan pegawai merasa kurang puas dengan pencapaian di kehidupan pribadi karena pekerjaan sering kali mendominasi dan energi mereka, yang berdampak pada menurunnya kesejahteraan mereka.

Selain fenomena motivasi dan *Work Life Balance* adapun juga fenomena terkait stres kerja yang mempengaruhi prestasi kerja atau hasil kinerja dari pegawai berdasarkan hasil wawancara dengan 10 pegawai, 3 pegawai

mengatakan bahwa pada tuntutan tugas mereka merasa beban tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka dan dapat dikelola dengan baik, tanpa menimbulkan tekanan yang berlebihan. Ada juga terkait tuntutan peran pegawai merasa jelas dalam peran mereka, sehingga tidak ada kebingungannya dalam menjalankan tugas yang diharapkan. Kemudian dalam hal tuntutan pribadi pegawai merasa hubungan dengan sesama pegawai berjalan dengan baik, tanpa adanya konflik yang mengganggu kinerja. Selanjutnya dari segi struktur organisasi pegawai merasa bahwa struktur yang ada di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang sudah mendukung kelancaran tugas, tanpa menciptakan hambatan yang berarti. Selain itu juga terkait kepemimpinan organisasi, pemimpin di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dianggap mampu memberikan arahan yang jelas dan mendukung, sehingga pegawai merasa termotivasi dan tidak terbebani. Sedangkan 7 orang pegawai berpendapat bahwa pada tuntutan tugas mereka merasa beban tugas yang diberikan terlalu berat terkhususnya memberikan pelayanan kepada setiap mahasiswa dan mahasiwsi di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang menyebabkan tekanan berlebihan dan mengganggu keseimbangan kerja mereka. Ada juga terkait tuntutan peran pegawai merasa peran mereka tidak cukup jelas, sehingga mereka sering merasa bingung dan tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan ekspektasi yang tidak pasti. Kemudian dalam hal tuntutan antar pribadi pegawai mengungkapkan adanya konflik interpersonal dengan rekan kerja, yang memperburuk suasana kerja dan menambah stres. Selanjutnya struktur

organisasi pegawai merasa bahwa struktur yang ada di Universitas tidak mendukung efisiensi kerja, dengan birokrasi yang rumit dan kurangnya koordinasi. Selain itu, terkait dengan kepemimpinan organisasi pegawai berpendapat mereka merasa bahwa pemimpin tidak cukup memberikan dukungan atau arahan yang jelas, sehingga meningkatkan rasa frustrasi dan stres di tempat kerja. Selain fenomena yang telah diuraikan diatas, penelitian ini perlu dilakukan juga karena adanya *research gaps* antara penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan penelitian Marwan (2017) motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. Berbeda dengan hasil penelitian R. Anwar (2023) motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusnita & Nurlinawaty (2022) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan hasil penelitian Claudia et al., (2023) *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Provinsi Sulawesi Utara.

Hasil penelitian yang ditemukan oleh Nazhifah et al., (2017) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. Berbeda dengan hasil penelitian Frisca et al., (2015) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara.

Penelitian yang dilakukan Sayuti et al., (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam di Sumatera Barat. Berbeda dengan hasil penelitian Prabaswara & Widodo (2022) *Spiritual Leadership* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang sudah dipaparkan sebelumnya, mendorong untuk dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, *Work Life Balance*, Dan Stres kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Gaya Kepemimpinan Spritual Di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.**

B. Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah yang telah di kemukakan pada latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran mengenai prestasi kerja pegawai, Gaya kepemimpinan spiritual, motivasi, *work life balance*, dan stres kerja pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap Gaya kepemimpinan spiritual pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap Gaya kepemimpinan spiritual pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang?

4. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Gaya kepemimpinan spiritual pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang?
5. Apakah Gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang?
6. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang?
7. Apakah *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang?
8. Apakah Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang?
9. Apakah gaya kepemimpinan spiritual mampu memediasi pengaruh motivasi, *work life balance*, dan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai prestasi kerja pegawai, Gaya kepemimpinan spiritual, motivasi, *work life balance*, dan stres kerja pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi terhadap gaya kepemimpinan spiritual pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *work life balance* terhadap gaya kepemimpinan spiritual pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh stres kerja terhadap gaya kepemimpinan spiritual pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
5. Untuk mengetahui signifikansi gaya kepemimpinan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
7. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *work life balance* terhadap prestasi kerja pegawai di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
8. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
9. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan spiritual mampu memediasi pengaruh signifikansi motivasi, *work life balance*, dan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian sejenis yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya.
 - b. Penelitian ini diharapkan mampu menambah dan memperkaya wawasan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi perkembangan

jurusan manajemen, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, *work life balance*, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh gaya kepemimpinan spiritual.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini bagi Kampus Universitas Katolik Widya Mandira Kupang adalah sebagai masukan tentang pengaruh motivasi, *work life balance*, dan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh gaya kepemimpinan spiritual.