

The Effect of Work Motivation, Spiritual Leadership, and Organizational Culture on The Work Achievement of Yogyakarta Social Office Employees

Theofilus Eko Putra Anjur

Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
anjurecko@gmail.com

Ignatius Soni Kurniawan

Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
soni_kurniawan@ustjogja.ac.id

Article Info

Keywords: NSR
 Organizational
 Culture, Work
 Motivation,
 Spiritual
 Leadership,
 Employee
 Performance

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, spiritual leadership, and organizational culture on employee performance at Kantor Dinas Sosial Kota Yogyakarta. The method used in this study is a quantitative method using multiple linear regression statistical analysis to analyze the effect of the independent variable on the dependent variable in the study. The population in this study were all employees at Kantor Dinas sosial Kota Yogyakarta, with a sample size of 58 respondents. The results of this study indicate that work motivation, spiritual leadership, and organizational culture have a positive and significant influence on employee performance.

Article Info

Kata kunci:
 Budaya
 Organisasi,
 Motivasi Kerja,
 Kepemimpinan
 Spiritual,
 Prestasi Kerja
 Pegawai

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan spiritual, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Yogyakarta. Metode yang digunakan pada penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas sosial Kota Yogyakarta, dengan ukuran sampel 58 responden. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan spiritual, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

1. PENDAHULUAN

Organisasi tumbuh dan berkembang dengan mengembangkan diri berdasar pada sumber dayanya, salah satunya sumber daya manusia. Melalui manajemen sumber daya manusia organisasi menarik, mengembangkan, juga mempertahankan pekerja kompeten bagi kemajuan institusi (Boone & Kurtz, 2002). Demikian juga pada Kantor Dinas sosial Kota Yogyakarta, peningkatan prestasi kerja pegawai oleh organisasi dilakukan dengan membangun motivasi pekerja. Kantor Dinas sosial Kota Yogyakarta berusaha memberikan arti dan kepuasan atas pekerjaan yang dilaksanakan. Pemberian motivasi kerja yang tepat akan

menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seseorang pegawai. Semakin antusiasme dan kemauan untuk bekerja kuat semakin hasil pekerjaan menjadi lebih optimal.

Motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Reksohadiprojo, Sukanto, & Handoko, 2002). Suatu tantangan bagi seorang pimpinan Kantor Dinas sosial Kota Yogyakarta bagaimana menstimulasi motivasi terhadap pegawai secara tepat. Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi

dunia pada dimensi spiritual dengan lebih bergantung pada kecerdasan spiritual dalam pelaksanaan kepemimpinan (Sulistyo, 2009). Karakteristik kepemimpinan spiritual misalnya kejujuran, kerendahan hati, keadilan, dan amal (Alimuddin, 2019).

Budaya organisasi adalah metafora yang diakui secara luas untuk memahami bagaimana organisasi berbeda, bagaimana anggota mereka bersatu dan bagaimana organisasi dan anggota berinteraksi. Salah satu fokus utama dari minat baru adalah cara budaya organisasi, seperti budaya nasional atau etnis, membentuk persepsi dan pemikiran orang, memengaruhi apa yang mereka perhatikan dan bagaimana mereka menafsirkannya (Adler & Jelinek, 1986). Penelitian ini berusaha menguji faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Kantor Dinas sosial Kota Yogyakarta sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan kebijakan mengenai peningkatan prestasi kerja dengan anteseden motivasi, kepemimpinan spiritual, dan budaya organisasi.

Riset terdahulu dari Paesal (2021) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, namun demikian Luhur (2014) menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut Rondonuwu, Areros, & Sambul (2017) menyatakan kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, namun Kakiy (2017) menemukan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi ditemukan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Paesal, 2021), namun juga ditemukan tidak signifikan pada prestasi kerja (Suwandi, 2016) dan kinerja (Girsang, 2019). Ketidaksepakatan hasil penelitian terdahulu tersebut memberi kesempatan pengujian kembali pada lingkup populasi yang berbeda, yang pada penelitian ini di

Kantor Dinas Sosial Kota Yogyakarta. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan penelitian prestasi kerja pegawai pada penelitian ke depannya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

(Siagian, 2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan organisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer dalam kaitan produktivitas kerja. Motivasi pegawai akan menghadirkan perasaan penting pegawai untuk pelaksanaan pekerjaan, muncul keinginan untuk melakukan pekerjaan demi mencapai tujuan yang diharapkan dari pemimpin sehingga pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya. Menurut Paesal (2021) motivasi yang diberikan dapat mendorong semangat kerja pegawai untuk meningkatkan produktifitasnya dibanding waktu sebelumnya. Motivasi mencakup intrinsik atau dari diri sendiri dan ekstrinsik atau dari luar diri (Ryan & Deci, 2000).

2.2 Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan Spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi duniawi ke dimensi spiritual (keilahan) dan lebih dari kecerdasan spiritual dalam kegiatan kepemimpinan (Sulistyo, 2009). Kepemimpinan spiritual mengarah pada usaha mempertahankan nilai-nilai etika dan membela nilai-nilai spiritual. Pegawai yang menilai atasannya memiliki praktek kepemimpinan buruk menyebabkan pegawai memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk keluar dari organisasi, kepuasan kerja rendah, stres, dan komitmen organisasional turun (Nowack, 2004). Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin harus dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan

memperhatikan situasional yang artinya gaya yang berbeda pada situasi dan kondisi yang berlainan untuk menggerakkan anggota organisasi mencapai tujuan organisasi.

2.3 Budaya Organisasi

Setiap organisasi mempunyai cara yang berbeda dalam melaksanakan suatu aktivitas dan memecahkan permasalahan yang dihadapinya untuk mencapai tujuan tertentu, sehingga bisa dikatakan bahwa budaya dari setiap organisasi itu berbeda. Budaya organisasi adalah metafora yang diakui secara luas untuk memahami bagaimana organisasi berbeda, bagaimana anggota mereka bersatu dan bagaimana organisasi dan anggota berinteraksi. Budaya organisasi merupakan nilai yang dianut bersama dan memperlihatkan perbedaaan dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2013). Budaya organisasi dapat dipahami sebagai sesuatu yang dapat dipelajari oleh organisasi dengan memecahkan masalah yang dihadapi dan penyesuaian diri serta integrasi eksternal, yang telah berfungsi baik dan dianggap berharga, sehingga diwariskan kepada anggota baru sebagai metode yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan dalam hubungan pemecahan masalah (Schein, 2004). Semakin lama pegawai berada dalam organisasi, semakin nilai dan norma organisasi terinternalisasi dalam dirinya.

2.4 Prestasi Kerja Pegawai

Pengukuran prestasi kerja dimaksudkan untuk melihat kemajuan kontribusi pekerja terhadap tujuan organisasi. Pegawai yang tidak memenuhi standar akan dievaluasi untuk menerima tindakan lebih lanjut seperti pelatihan atau pembinaan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan

dan kesungguhan serta periode waktu tertentu (Hasibuan, 2002). Prestasi seorang pegawai pada dasarnya adalah karya seorang pegawai selama periode tersebut dalam standar, tujuan atau kriteria yang diidentifikasi terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, pengukuran prestasi selalu mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang memengaruhi kinerja; prestasi adalah hasil yang telah dicapai atau telah dikerjakan (Poerwadarminta, 2004). Bila terkait dengan pekerjaan maka prestasi kerja merupakan luaran capaian individu pekerja menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.5 Pengembangan Hipotesis.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Pentingnya motivasi kepada pegawai akan menimbulkan minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Motivasi merupakan proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan (Robbins & Judge, 2013). Hasil riset Paesal (2021) menyatakan motivasi berpengaruh terhadap prestasi pekerja PLN Parepare.

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1995). Kepemimpinan spiritual merupakan kombinasi nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan secara intrinsik

untuk memotivasi satu sama lain sehingga mereka memiliki perasaan akan daya tahan spiritual melalui *calling* (panggilan) dan *membership* (keanggotaan) (Fry, 2003). Kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian) dan lebih banyak mengandalkan kecerdasan spiritual dalam kegiatan kepemimpinan (Tobroni, 2005). Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Rondonuwu et al., 2017).

H₂: Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2013). Schein (2004) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dapat dipelajari oleh sebuah organisasi dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya dan dianggap efektif. Kreitner & Kinicki (2014) menyatakan budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, berpikir, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Paesal, 2021).

H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Yogyakarta yang berjumlah 58 responden.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kusioner yang dibagikan pada tanggal 22 Oktober 2021. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Pengukuran validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan dan dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier berganda. Kuesioner menggunakan skala Likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Indikator untuk pengembangan instrumen motivasi kerja adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan dorongan mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2013). Pengukuran kepemimpinan spiritual meliputi kejujuran sejati, membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain, keadilan, semangat amal sholeh, dan pemimpin yang dicintai (Tobroni, 2005). Pengukuran budaya organisasi meliputi inovasi, perhatian pada hal-hal rinci, keagresifan, dan orientasi tim (Robbins & Judge, 2013). Pengukuran prestasi kerja pegawai meliputi kerjasama, tanggungjawab, kepemimpinan, dan kedisiplinan (Sedarmayanti, 2017).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (52%). Mayoritas menyatakan sudah menikah (54%), mayoritas responden berumur dibawah 30 tahun (31%). Mayoritas berpendidikan diploma (36%), serta sebagian besar responden memiliki masa kerja diatas 15 tahun (33%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Krateristik	frequency	percent
Jenis kelamin		
Laki-laki	31	52%
Perempuan	27	46%
Status Pernikahan		
Belum Menikah	22	38%
Menikah	31	54%
Janda/ Duda	5	8%
Umur		
<30 tahun	18	31%
31-39 tahun	15	26%
40-49 tahun	10	17%
>50 tahun	15	26%
Pendidikan		
SD	1	2%
SMP	1	2%
SMA	14	24%
Diploma	21	36%
S-1	18	31%
Pascasarjana	3	5%
Masa Kerja		
< 2 tahun	11	19%
2-5 tahun	8	14%
6-10 tahun	7	12%
11-15 tahun	13	22%
>15 tahun	19	33%

Sumber data primer diolah, 2022.

b. Uji Validitas dan Reabilitas

Item dinyatakan valid jika r hitung $> r$ tabel 0.258 (2 tailed; $n=58-2$; $\alpha=0.05$). Pengujian menghasilkan r hitung motivasi kerja (0.613 s.d. 0.823), kepemimpinan spiritual (0.509 s.d. 0.837), budaya organisasi (0.653 s.d. 0.887), prestasi kerja pegawai (0.570 s.d. 0.901) > 0.258 artinya semua item valid. *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* motivasi kerja (0.789), kepemimpinan spiritual (0.889), budaya organisasi (0.891), dan prestasi kerja pegawai (0.921) > 0.70 atau instrumen reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik (Tabel 2) menunjukkan normalitas (Kolmogorov-Smirnov, *Asym. Sig.* Monte Carlo, Kriteria > 0.05), dan multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan nilai *tolerance* $>$

0.10 dan $VIF < 10$. Uji heteroskedasitas menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas (Glejser test *sig.* > 0.05).

Tabel 2

Hasil Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test	Normality
		Toll.	VIF	Sig.	Monte Carlo
MK		0.677	1.478	0.964	
KP	PK	0.565	1.770	0.691	0.073
BO		0.673	1.1487	0.071	

Keterangan:

MK= Motivasi Kerja;

KP= Kepemimpinan Spiritual;

BO= Budaya Organisasi;

PK= Prestasi Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

d. Uji Hipotesis dan pembahasan

Tabel 3 menunjukkan hasil uji hipotesis. Berdasarkan tabel tersebut, pengujian H1, H2, H3 diterima, dimana variabel motivasi kerja, kepemimpinan spiritual, budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai signifikan < 0.05 .

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Ind.	Dep.	Stand. Coeff. B	t	Sig.	Adj. R ²
MK		0.049	2.555	0.013	
KP	PK	0.317	4.965	0.000	0.456
BO		0.472	6.038	0.000	
F hitung = 15.073				0.000	

Keterangan:

MK = Motivasi Kerja;

KP = Kepemimpinan Spiritual;

BO = Budaya Organisasi;

PK = Prestasi Kerja.

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung (2,555) memiliki probabilitas 0.013 < 0.05 artinya H1 diterima. Hasil menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu (Riyadi, 2011, Suwati, 2013, dan Rismayadi & Maemunah, 2016) bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai karena dari motivasilah seorang pegawai akan bersemangat dalam

menyelesaikan pekerjaannya. Satu indikator yang memiliki nilai terendah ada pada pernyataan “Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi” (rata-ratanya 2.30) dan item dengan nilai tertinggi pada pernyataan “Lingkungan kerja aman dan nyaman” (rata-ratanya 3.50). Motivasi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya akan berdampak terhadap prestasi, baik prestasi kerja pegawai itu sendiri maupun prestasi organisasi tersebut. Adanya pengaruh motivasi kerja yang secara signifikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai akan berdampak baik pada kuantitas dan kualitas layanan bagi pengguna organisasi.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar (4.965) memiliki probabilitas $0.000 < 0.05$ artinya H_2 diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu (Sulistyo, 2009) yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Menurut Thoha (2004) kepemimpinan yaitu kegiatan untuk memengaruhi individu lain atau kelompok untuk bergerak mencapai tujuan. Satu indikator dengan nilai tertinggi ada pada pernyataan “Pemimpin saya selalu mengarahkan bekerja dengan amanah jujur, dan tanggung jawab” (rata-rata 5.00) dan item dengan nilai terendah ada pada pernyataan “Organisasi selalu menghargai pekerjaan saya” (rata-rata 3.40). Sinetar (2001) mengemukakan kepemimpinan spiritual yaitu kepemimpinan yang lebih banyak mengandalkan kecerdasan spiritual (rohani, jiwa, hati nurani) dalam kegiatan kepemimpinan. Sinetar (2001) menjelaskan kecerdasan spiritual sebagai pemikiran yang terilhami yaitu ketajaman pemikiran yang tinggi yang sering menghasilkan sifat-sifat supranatural: intuisi, petunjuk moral yang kokoh, kekuasaan atau otoritas batin, kemampuan membedakan yang salah dan yang benar, dan kebijaksanaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar (6.038) memiliki probabilitas $0.000 < 0.05$ artinya H_3 diterima. Hasil menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Brahmasari & Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Satu indikator yang memiliki nilai terendah ada pada pernyataan “Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cermat” (rata-rata 2.10) dan item dengan nilai tertinggi ada pada pernyataan “Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama” (rata-rata 4.00). Menurut Ndraha (2003) suatu organisasi yang mempunyai pilar budaya organisasi yang kokoh dengan di dalamnya terdapat nilai juang, etos kerja, serta penciri yang dapat menghasilkan prospek positif dalam menghadapi tantangan dari luar dan dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi ikatan antar anggotanya dalam berperilaku dan bertindak dalam interaksi sosial dan penyelesaian tugas. Organisasi harus dikelola dengan baik agar dapat membangun budaya kerja yang profesional sehingga dapat memanfaatkan sumberdaya di dalam organisasi dan peluang yang ada untuk mendorong prestasi kerja.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan spiritual, dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan saran bagi organisasi untuk memperbaiki implementasi motivasi kerja, kepemimpinan spiritual, dan budaya organisasi khususnya yang masih mendapat penilaian rendah yang telah dijelaskan pada bagian pembahasan guna membantu

pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Hasil penelitian ini dapat menjadi literasi bagi penelitian berikutnya mengenai prestasi kerja dan dapat dikembangkan dengan menambah variabel lain, misalnya komitmen organisasional (Juanita, Subiyanto, & Kurniawan, 2021), keinginan bertahan dalam organisasi akan mendorong individu untuk berprestasi dan mengembangkan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, N. J., & Jelinek, M. (1986). Is "Organization Culture" Culture Bound? *Human Resource Management, 25*(1), 73–90.
- Alimuddin, A. (2019). Kepemimpinan Spritual. *Kelola: Journal of Islamic Education Management, 4*(2), 159–170.
<https://doi.org/10.24256/kelola.v4i2.905>
- Boone, L. E., & Kurtz, D. L. (2002). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, 10*(2), 124–135.
<https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly, 14*(6), 693–727.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan Wulan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, 4*(2), 159–170.
- Hasibuan, M. (2002). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juanita, S. M., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perizinan dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta (DPPM DIY). *Journal Competency of Business, 5*(1), 36–47.
- Kakiay, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Performance. *Jurnal Psikologi, 10*(2), 148–151.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. *Jurnal OE, VI*(3), 327–344.
- Ndraha, T. (2003). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nowack, K. (2004). *Does leadership practices affect a psychologically healthy workplace?*
- Paesal, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Parepare. *Decision: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 2*(2), 171–176.
- Poerwadarminta. (2004). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, & Handoko, T. H. (2002). *Organisasi Perusahaan* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif, 2*(1), 124–135.
<https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan

- Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1).
<https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Rondonuwu, J. Y., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciputra International Proyek City of Blessing Citraland Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat*, 5(6), 1-9.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2017). Pendekatan dalam penilaian prestasi kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Siagian, S. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinetar, M. (2001). *Spiritual Intelligence, Kecerdasan Spiritual Belajar Dari Anak yang Mempunyai Kesadaran Dini*. Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1995). *Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Sulistyo, H. (2009). Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 311-321.
- Suwandi, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 8(2), 140-147.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Thoha, M. (2004). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tobroni. (2005). *The Spiritual Leadership*. Malang: UMM Press.