

Dampak spiritualitas, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja dosen IAIN Salatiga selama masa *work from home*

Fajar Aditiya Sukma*, Yudha Trishananto
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: pmdfajar@gmail.com)

Abstract

This study aims to determine the influence of spirituality in the workplace and motivation on lecturer performance during WFH, with work stress as an intervening variable. This research uses quantitative methods by processing primary data obtained through distributing questionnaires to other Salatiga lecturers. The samples taken were from 81 respondents using a simple random sampling technique. The method used is multiple linear regression. The test results obtained results: spirituality, motivation, and work stress had a significant positive effect on lecturer performance during the work-from-home period at IAIN Salatiga

Keywords: Spirituality, Motivation, Work from home, Lecturer Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan motivasi, terhadap kinerja dosen selama wfh dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Dalam riset ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap dosen iain salatiga. Sampel yang diambil sejumlah 81 responden dengan teknik simple random sampling. Metode yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasil pengujian memperoleh hasil: spiritualitas, motivasi, dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen selama masa work from home IAIN Salatiga

Kata kunci: Spiritualitas, Motivasi, Work from home, Kinerja dosen

How to cite: Sukma, F. A., & Trishananto, Y. (2022). Dampak spiritualitas, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja dosen IAIN Salatiga selama masa work from home. *Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 13-22. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i1.179>

1. Pendahuluan

Dalam menjalankan pekerjaannya para pegawai dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (dalam penulisan ini penulis menggunakan dosen) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Pandemi Covid-19 berdampak negatif pada berbagai aspek kehidupan dari aspek Ekonomi, Sosial, hingga termasuk bidang Pendidikan. Di Indonesia sendiri sebaran data yang terkonfirmasi dari Laman Media Sosial Kementerian Kesehatan RI perdata ini diambil (25 September 2021), mencapai angka 4.206.253 jiwa, sebagaimana infografis resmi memperlihatkan dibawah ini:



Gambar 1 Infografis COVID-19 September 2021

Dalam upaya memutus rantai Covid-19 pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan, salah satunya bahwa pelaksanaan kegiatan pendidikan dilakukan secara online dengan konsep work from home (WFH). Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, dan faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut harus diperhatikan dengan baik.

Faktor pertama yang perlu diperhatikan dengan baik adalah spiritualitas. Spiritualitas merupakan bentuk dari habluminallah (hubungan antara manusia dengan Tuhannya) yang dilakukan dengan cara sholat, puasa, zakat, haji, doa serta berbagai macam ibadah yang lainnya. Secara garis besar spiritualitas merupakan kehidupan rohani (spiritual) dan terwujud dalam cara berpikir, merasa, berdoa dan berkarya (Rakhmat, 2003). Kesadaran ketuhanan sebagai inti dari spiritualitas ini merupakan modal dasar yang dimiliki oleh setiap orang yang diharapkan dapat mewarnai segala aktivitas kehidupannya (Nugraha Pratama, 2014).

Tak lepas dari spiritualitas, motivasi juga merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2015). Motivasi adalah suatu proses psikologis yang ada dalam diri setiap orang, suatu daya dorong (*inner drives*) yang akan menghasilkan perilaku untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan (Sondang P Siagian, 2004). Terdapat dalil dalam Al-Qur'an yang memotivasi juga untuk terus mendorong manusia bekerja keras tiada mengkhianati usaha, terdapat pada Q.S. At-Taubah :105;

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلٰى
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Setelah peneliti mengetahui banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja, peneliti tertarik meneliti lebih lanjut, apalagi dengan kondisi pandemi saat ini yang mewajibkan bekerja dari rumah (*Work from Home*). Dalam riset yang dilakukan oleh Pristiyo menyebutkan kehadiran *work from home (WFH)* menimbulkan pro dan kontra di kalangan akademisi (Pristiyo, Ikhlash, Rafika, & Hasibuan, 2020). Dalam riset yang dilakukan Pristiyo menunjukkan *WFH* berpengaruh langsung dan signifikan dengan Motivasi dan Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi di Indonesia (Pristiyo et al., 2020). Disini peneliti tertarik untuk melakukan analisis dalam faktor yang sama dan lebih terkerucut terhadap dosen di IAIN Salatiga.

2. Tinjauan Pustaka

Spiritualitas

Dalam Islam, spiritualitas dipandang sebagai keimanan. (Imam Al-Ghazali's dalam Ihyā' Ulumuddin, 1994) menyatakan bahwa spiritualitas (*Lathifah rabbaniyah ruhaniyyah*) menciptakan keyakinan (*iman*) atau kepercayaan dalam agama. Spirit (*Ruh*) adalah sesuatu yang “*halus*” dan berada di dalam diri seseorang. *Ruh* selalu mencari kebenaran dan transendensi serta mencoba untuk terhubung dengan sang Maha Pencipta. (Rulindo & Mardhatillah, 2008) mengatakan perasaan terhubung dengan Maha Pencipta Allah Subhanahu Wataala itulah yang disebut konsep dasar dari spiritualitas di dalam Islam

Motivasi

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory*. Maslow dalam (Hasibuan, 2012), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a) *Physiological Needs*, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
- b) *Safety and Security Needs*, yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk: (1) Kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat pekerjaan; (2) Kebutuhan akan kemananan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam kerja.

- c) *Affiliation or Acceptance Needs*, adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok 20 pekerja dan masyarakat lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat golongan, yaitu: (1) Kebutuhan akan diterima orang lain (sense of belonging); (2) Kebutuhan akan dihormati (sense of importance); (3) Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (sense of achievement); (4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).
- d) *Esteem or Status Needs*, adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.
- e) *Self-Actualization*, adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Selanjutnya Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40 persen kebutuhan harga diri, dan hanya 10 persen dari kebutuhan aktualisasi diri.

Stres Kerja

Stres kerja adalah rasa atau perasaan tertekan yang dialami seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Stres kerja ini tampak dari Simpton, antara lain perasaan tidak tenang, emosi tidak stabil, sulit tidur, cemas, gugup, tegang, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2009).

Stres kerja juga dapat diukur melalui empat indikator (Mangkunegara, 2009) yakni:

- a) Beban kerja, yaitu sekumpulan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b) Waktu kerja, yaitu suatu periode waktu yang mengikat seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi.
- c) Umpan balik yang didapatkan, yaitu suatu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan.
- d) Tanggung jawab, yaitu keadaan wajib memikul dan menanggung semua konsekuensinya yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban.

Kinerja

Performance adalah tingkah laku asli yang ditunjukkan dari pribadi masing-masing saat fungsinya dijalankan sesuai tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan yang tetap memperhatikan hukum dan tidak bertolak belakang dengan adat istiadat dan akhlak (Lasmi & Funky, 2018). Kinerja merupakan tentang pencapaian seseorang di perusahaan atau organisasi. pencapaian tersebut melibatkan semua aspek yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi dan berhubungan dengan pekerjaan karyawan (Wicaksono, 2020).

Spiritualitas dan Kinerja

Spiritualitas di tempat kerja tidaklah pengganti agama, bukan juga bagaimana menemukan individu yang menganut sistem keimanan tertentu (Ashmos & Duchon, 2000). Spiritualitas di tempat kerja yaitu tentang pengertian individu seseorang sebagai makhluk spiritual yang di dalam hati serta jiwanya memerlukan pemaknaan mengenai pekerjaan dan pengalaman tentang rasa bertujuan (Hackman & Oldham, dalam Ashmos dan Duchon, 2000).

Spiritualitas yang dipersepsikan seperti itulah yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih baik dalam hal pegawai selalu mampu menyelesaikan pekerjaannya, bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal, mampu mengambil inisiatif dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap tugas - tugas yang disampaikan oleh pimpinan, disiplin terhadap peraturan yang berlaku, serta selalu memaksimalkan jam kerja sehingga dapat mengurangi kerja lembur (Paripurna, Oetomo, & Djawoto, 2020).

Motivasi dan Kinerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya (S. P. Siagian, 2011). Dengan kata lain, setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar mereka bersedia untuk melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi dalam Bahasa sederhananya lebih meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung pada penelitian yang peneliti temukan, dalam penelitiannya menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Simanjorang, 2016).

Stres Kerja dan Kinerja

Stres memiliki arti yang berbeda-beda bagi tiap individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi intensitas, jumlah, jenis, dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan dari pada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunnyoto, 2013). Stres kerja tidak hanya dapat memberikan efek negatif namun juga positif dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan (Maifanda & Slamet, 2019).

3. Metode Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah dosen di IAIN Salatiga, yang berjumlah 413 Tenaga Pendidik Dosen, baik tetap sekaligus tidak tetap (https://dataku.salatiga.go.id/dss/dss_4_15). Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh dosen sebanyak 413 Dosen Tetap & Tidak Tetap dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan

teknik Slovin (Sugiyono, 2014). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=10%/0,1

Jadi perhitungannya dalam riset penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{413}{1 + 413(0,1)^2} = 80,50 \approx 81$$

Peneliti menyesuaikan responden dari 80,5 menjadi 81. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Model analisis yang dilakukan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2018). Dalam riset ini model estimasi yang dipergunakan yaitu persamaan linier, Adapun persamaan model regresi linier berganda tersebut yaitu:

$$Ki = \alpha + \beta_1 Sp + \beta_2 Mo + \beta_3 Sk + e$$

Keterangan:

Ki = Kinerja

Sp = Spiritualitas

α = Konstan

Mo = Motivasi

β_{1-3} = Koefisien Regresi Berganda

Sk = Stres Kerja

e = Error Term

Selanjutnya model tersebut dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Uji berikutnya yaitu uji kebaikan model meliputi uji koefisien determinasi (R^2) dan uji F simultan. Dan dilakukan uji validitas pengaruh (ujiT).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

Tabel 1. Hasil Regresi

Variabel	Koefisien	Std. Error	t	Sig.
(Konstan)	-45,696	32,085	-1,424	0,158
Spiritualitas	2,503	0,885	2,827	0,006
Motivasi	0,377	0,092	4,1	0
Stres Kerja	1,826	0,882	2,070	0,042
R	R Square	Adj. R Square	F	Sig F
0,512	0,262	0,233	9,117	0,000

Hasil regresi pada Tabel 1 bisa dituliskan sebagai berikut:

$$K_i = -45.696 + 2,503 (Sp) + 0,377 (Mo) + 1,826 (Sk) + 0,85906926379$$

Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas sesuai dengan tujuannya yaitu untuk menguji dengan melihat data variable dependen dan independent berdistribusi normal atau tidak. Ketika data berdistribusi normal nilainya melebihi 0,05. Demikian Ketika data berdistribusi tidak normal angkanya kurang dari 0,05 (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Uji Normalitas

Residual	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Terlihat pada Tabel 2, hasil signifikansinya adalah $0,200 > 0,05$. Maka mendapatkan data yang dikatakan distribusinya normal.

Uji multikolinieritas berguna untuk menguji model regresi dimaksudkan bilamana ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak mempunyai korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Spiritualitas	0,166	6,02
Motivasi	0,899	1,11
Stres Kerja	0,159	6,29

Hasil Tabel 3 pengujian multikolinieritas menunjukkan keseluruhan variabel memiliki nilai *tolerance* yang lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dimaksudkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Pengujian heteroskedastisitas dirancang untuk menentukan model regresi yang terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi baik bilamana tidak timbul heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig.
(Konstan)	0,512	0,61
Spiritualitas	-0,389	0,698
Motivasi	-0,04	0,968
Stres Kerja	-0,07	0,945

Dari Tabel 4 diketahui signifikansi variabel independen spiritualitas adalah $0,698 > 0,05$, motivasi $0,968 > 0,05$, dan signifikansi variabel stres kerja $0,945 > 0,05$. Sehingga didapatkan hasil yang tidak timbul heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini menjelaskan sebuah perubahan yang baik pada variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin dekat dengan angka satu menandakan informasi yang lebih diberikan variabel independen dalam memprediksi variasi variabel dependen. Terlihat pada Tabel 1 bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,512 atau mendekati 1, maka terbukti

cukup relevan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dan *Adjusted R Square* sebesar 0,233 maka menunjukkan kemampuan variabel independen dalam memberikan pengaruh variabel dependen sebesar 23,3%.

Uji F Simultan

Uji F Simultan digunakan dalam menguji apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan ataupun tidak signifikan pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Berdasarkan Tabel 1 didapat nilai F hitung sebesar 9,117 dengan probabilitas 0,000. Perolehan probabilitas $0,000 < 0,05$, sebab itu diartikan variabel Spiritualitas (*spirituality*), Motivasi (*motivation*), dan Stres Kerja (*work stress*) secara bersamaan mempengaruhi Kinerja (*perform*).

Uji Validitas Pengaruh (Uji T)

Uji T merupakan pengujian hipotesis yang digunakan secara parsial dilaksanakan atas tujuan untuk melihat pengaruh serta signifikansi masing masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil uji T adalah hasil pengujian variabel bebas antara lain Spiritualitas (*spirituality*), Motivasi (*motivation*), dan Stres Kerja (*work stress*) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (*perform*) dengan hasil:

- 1) Koefisien Spiritualitas (X1) sebesar 2,503 bernilai positif dan memiliki nilai sig. sebesar 0,006 lebih kecil dari koefisien alpha 0,05. Hal ini menyatakan bahwa Spiritualitas (X1) bernilai positif dan signifikan terhadap Kinerja. Yang artinya, setiap tambahan satu satuan Spiritualitas, Kinerja mengalami peningkatan sebesar 2,503.
- 2) Koefisien Motivasi (X2) sebesar 0,377 bernilai positif dan memiliki nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari koefisien alpha 0,05. Artinya menandakan bahwa Motivasi (X2) bernilai positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Jadi, tambahan satu satuan Motivasi (X2), Kinerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,377.
- 3) Koefisien Stres Kerja (Z) sebesar 1,826 bernilai positif dan memiliki taraf sig. $0,042 > koefisien\ alpha\ 0,05$. Hal ini menyatakan ternyata Stres Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Jadi, setiap penambahan satu satuan Stres Kerja (Z), Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,826.

4.2. Pembahasan

Spiritualitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya setiap ada kenaikan pada spiritualitas maka akan berdampak pada kenaikan kinerja juga. Hasil ini secara teoritis sesuai dengan pendapat riset para peneliti sebelumnya yang menyatakan spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Paripurna et al., 2020); (Khusnah, 2019).

Motivasi menunjukkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya setiap ada kenaikan pada motivasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja. Hasil ini secara teoritis ada kaitannya dengan apa yang diteliti oleh para peneliti sebelumnya yang menyatakan hal serupa yaitu, berdasarkan teori

kebutuhan Maslow diketahui bahwa sebagian besar karyawan bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial (Narulita & Charina, 2020).

Stres Kerja menunjukkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya setiap ada kenaikan pada stres kerja maka akan berdampak pada kenaikan kinerja. Hasil ini secara teoritis sependapat dengan peneliti lain, dalam risetnya mendapat hasil yang sama yaitu, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Hal ini berarti stres kerja tidak hanya dapat memberikan efek negatif namun juga positif dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan (Maifanda & Slamet, 2019).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan riset ini bisa ditarik kesimpulan bahwa spiritualitas, motivasi, dan stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen IAIN Salatiga. Hasil tersebut memperjelas peran pentingnya spiritualitas, dan pemberian motivasi, selain itu juga perlu adanya pengelolaan stres yang baik bagi seluruh dosen.

Ucapan Terimakasih

Untuk semua pihak yang telah membantu, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, *Jazakumullahu ahsanal jazaa' syukron katsiraan* tanpa mengurangi rasa hormat, terima kasih atas dukungan dan bantuannya selama ini.

Referensi

- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9, pp. 134–145.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Khusnah, H. (2019). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), 17–23.
- Lasmi, N. W., & Funky, N. K. M. F. D. (2018). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bali Relaxing Resort & Spa Nusa Dua. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 179–187.
- Maifanda, N., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.965>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung: Remaja Rusdakarya.

- Narulita, R., & Charina, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 4(2), 268–276. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2020.004.02.5>
- Paripurna, Y., Oetomo, H. W., & Djawoto. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Spiritualitas Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan*. 9(1), 91–106.
- Pristiyono, P., Ikhlash, M., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (2020). Implementasi Work from Home terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(2), 263–269. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i2.2692>
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Prinsip - Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjorang, A. (2016). *Pengaruh Stressor Pekerjaan dan Spiritualitas terhadap Stress Kerja dan Kinerja Perawat Studi Kasus di RSUD dr Pirngadi Kota Medan Provinsi Sumatera Utara*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Wicaksono, F. A. (2020). *Pengaruh Spiritualitas di tempat kerja serta Religiusitas dalam perspektif Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan Kantor BAZNAS Jawa Barat)*. Universitas Padjadjaran.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi Ketu). Rajawali Pers.