

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG DIVISI REGIONAL KALIMANTAN SELATAN KOTA BANJARMASIN.

Annisa Ratu Mulianti

(Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

Hastin Umi Anisah

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

Tinik Sugiati

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of partial and simultaneous organizational commitment and spirituality in the workplace on employee performance in Public Corporation BULOG Regional Division South Kalimantan in Banjarmasin City.

The research method uses a quantitative approach to the study sample size of 34 employees of Public Corporation BULOG Regional Division South Kalimantan in Banjarmasin City tested using multiple regression analysis with software Statistics Programme for Service Solutions (SPSS) version 20.0.

The study, of 34 permanent employees who work in Public Corporation BULOG Division South Kalimantan Banjarmasin, found that organizational commitment and significant positive effect on employee performance. The findings further, that spirituality in the workplace positive and significant impact on employee performance. Simultaneously, organizational commitment and spirituality in the workplace positive and significant impact on employee performance. Based on the results of this study concluded that organizational commitment and spirituality in the workplace is able to address concerns about the performance of employees in Public Corporation Bulog Regional Division South Kalimantan Banjarmasin. Implications of the study is expected to be a positive contribution to improving employee performance and the performance of Public Corporation BULOG Regional Division South Kalimantan in Banjarmasin City and future research.

Keywords :

Organizational commitment, spirituality in the workplace, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel penelitian sebesar 34 karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin yang diuji menggunakan analisis regresi berganda dengan software Statistic Programme for Service Solutions (SPSS) Versi 20.0.

Hasil penelitian terhadap 34 orang karyawan tetap yang bekerja pada Perum BULOG Divre Kalsel Kota Banjarmasin, ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan selanjutnya, yaitu spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja mampu menjawab permasalahan mengenai kinerja karyawan pada Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin. Implikasi penelitian diharapkan mampu menjadi kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin dan penelitian yang akan datang.

Kata kunci :

komitmen organisasi, spiritualitas di tempat kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Badan Urusan Logistik (BULOG) merupakan perusahaan umum milik negara yang menyelenggarakan ketersediaan beras nasional. Sebagai perusahaan yang mengemban tugas publik dari pemerintah, BULOG senantiasa melakukan kegiatan menjaga Harga Dasar Pembelian (HDP) gabah, stabilisasi harga pokok, menyalurkan beras untuk masyarakat miskin (Raskin) dan pengelolaan stok pangan. Ketersediaan beras yang bermutu, layak konsumsi, dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak merupakan tujuan didirikannya Perum BULOG. Tugas publik BULOG saling terkait dan memperkuat satu sama lain sehingga diharapkan dapat mewujudkan ketahanan pangan rumah tangga maupun nasional yang lebih kokoh. Realisasi tugas publik yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah salah satu diantaranya adalah

BULOG bertanggung jawab dalam menyediakan dan menyalurkan beras bersubsidi bagi kelompok masyarakat berpendapatan rendah yang diwujudkan dalam pelaksanaan program raskin.

Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin?
2. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin?
3. Apakah komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin?

Tujuan Penelitian

Meneliti sebuah model teoritis mengenai kinerja karyawan dan melakukan pengujian empiris serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan objek penelitian karyawan Perum BULOG maka, tujuan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin.
2. Menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif dalam hal implementasi atas hasil pengujian empiris terhadap variabel penelitian, dengan manfaat sebagai berikut:

Manfaat Akademis

1. Hasil penelitian yang dilakukan dapat dijadikan bahan masukan dan sumber referensi dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan informasi yang relevan dalam bidang penelitian keilmuan khususnya yang berkenaan dengan perilaku organisasi.
3. Sebagai bahan perbandingan bagi penelitian terdahulu dan memberikan kontribusi serta saran untuk penelitian yang akan datang.

Manfaat Manajerial

1. Penelitian ini diharapkan mampu untuk menjadi kontribusi positif dalam hal meningkatkan kinerja karyawan BULOG Divre Kalimantan Selatan yang berkedudukan di Kota Banjarmasin, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan di dukung oleh beberapa indikator penelitian dari variabel independen yang terdiri dari komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja.
2. Dengan adanya penelitian komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja yang dilakukan pada BULOG Divre Kalsel dapat menunjang kegiatan operasional serta atmosfer kerja yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Secara manajerial penelitian ini diharapkan mampu menjawab tantangan yang dihadapi BULOG pada masa globalisasi, inflasi, dan fluktuasi ekonomi untuk tetap menjaga kestabilan harga pangan pokok rakyat, khususnya masyarakat miskin.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Konsep Komitmen Organisasi dalam Perilaku Organisasi

Komitmen organisasi merupakan fokus dari psikologi yang berusaha untuk mengukur, menjelaskan dan terkadang merubah perilaku individu (Robbins dan Judge, 2008). Lebih khusus lagi, komitmen merupakan salah satu komponen motivasi dengan mengintegrasikan teori komitmen dan motivasi akan didapatkan pemahaman yang lebih baik yang berimplikasi pada perilaku kerja (Meyer, Becker, dan Vandenberghe, 2004).

Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu dalam hal melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Allen dan Meyer, 1990).

Konsep Spiritualitas di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) dalam Perilaku Organisasi

Spiritualitas di tempat kerja merupakan bagian dari pokok bahasan budaya organisasi yang juga merupakan bagian dari kajian ilmu sosiologi. Sosiolog memberikan kontribusi untuk perilaku organisasi melalui studi mengenai perilaku kelompok dalam organisasi, terutama organisasi formal dan kompleks (Robbins dan Judge, 2008).

Menurut Ashmos dan Duchon (2000) spiritualitas di tempat kerja melahirkan sebuah makna sebagai wujud dari populasi orang-orang yang memiliki pemikiran dan semangat serta kepercayaan bahwa membina semangat berperan penting dalam menumbuhkan pemikiran dalam konteks komunitas.

Menurut Underwood dan Teresi (2002) spiritualitas di tempat kerja bagi banyak orang merupakan penilaian yang lebih langsung dari beberapa proses yang lebih umum di mana konsep-konsep besar spiritualitas terlibat dalam kehidupan sehari-hari. Ketertarikan penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja telah berkembang sebagai suatu paradigma baru dalam pembelajaran organisasi, dimana berbagai postulat spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan organisasi (Jurkiewicz dan Giacalone, 2004).

Paradigma spiritual secara bertahap menjadi model manajemen secara jelas dengan menarik keingintahuan para intelektual dan pencarian makna pribadi untuk memahami fenomena. Dalam hal ini, peneliti dari aliran yang berbeda memiliki pengidentifikasian segudang konstruksi dan dimensi yang berkaitan dengan spiritualitas dan manifestasi terhadap implikasi pada kehidupan perusahaan (Vasconcelos, 2010).

Konsep Kinerja Karyawan dalam Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi (Thoha, 1983). Bidang-bidang yang utama adalah psikologi, psikologi sosial, sosiologi dan antropologi. Kinerja merupakan bagian dari disiplin ilmu psikologi yang berusaha untuk menjelaskan dan memfokuskan bahasan pada perilaku manusia (Robbins dan Judge, 2008).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). Menurut Kaswan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai suatu kegiatan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar mereka memberi kontribusi terhadap organisasi.

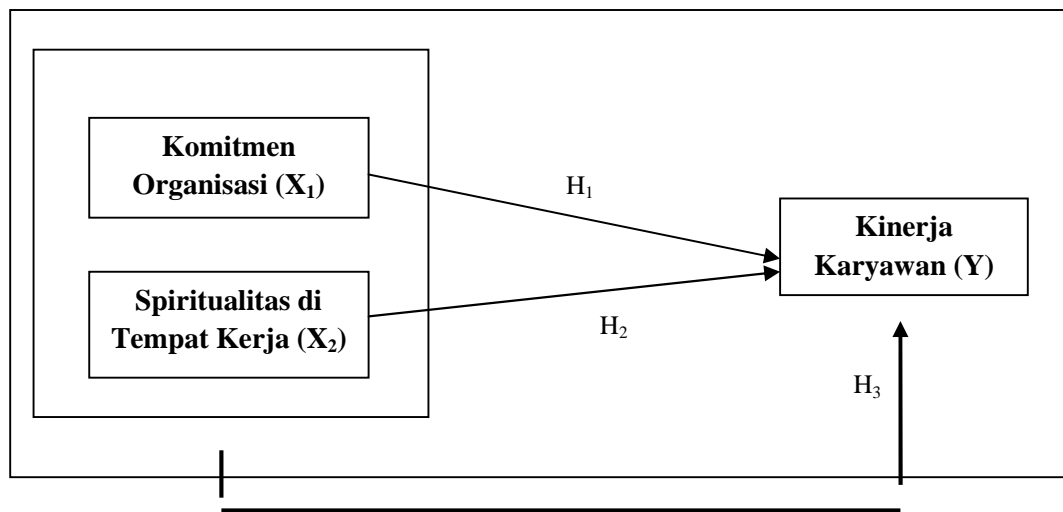
Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Milliman *et al* (2003) mengenai hubungan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap sikap kerja karyawan. Penelitian Pawar (2009) dengan meneliti hubungan antara spiritualitas individu, spiritualitas di tempat kerja dan sikap kerja karyawan. Penelitian Marschke *et al* (2009), dengan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel terikat. Penelitian Memari *et al* (2013), dengan meneliti komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja kerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian Kashefi *et al* (2013) dengan menggunakan dua variabel yaitu komitmen

organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja organisasi sebagai variabel terikat. Penelitian Susanty dan Miradipta (2013) dengan menggunakan tiga variabel bebas yaitu sikap kerja karyawan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja sedangkan untuk variabel terikat hanya mengangkat variabel kinerja kerja karyawan. Penelitian Javanmard (2012) mengenai pengaruh spiritualitas terhadap kinerja kerja karyawan. Rego dan Cunha (2008) meneliti hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian Rafiei *et al* (2014) yaitu meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Beheshtifar dan Zare (2013) spiritualitas di tempat kerja dan kinerja karyawan. Mathieu dan Zajac (1990) meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Mitroff dan Denton (1999) meneliti hubungan spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Konseptual



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Pengaruh komitmen organisasi (X₁) dan spiritualitas di tempat kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin

Keterangan:

—————→ : Pengaruh secara simultan

—————→ : Pengaruh secara parsial

Sumber:

H₁: Memari *et al* (2013), Suliman dan Lles (2000), Mathieu dan Zajac (1990), Susanty dan Miradipta (2013), dan Rafiei *et al* (2014), dan Ali *et al* (2011).

H₂: Mitroff dan Denton (1999), Marschke *et al* (2009), Pawar (2009), Milliman *et al* (2003), Javanmard (2012), Sanoubar *et al.* (2014), dan Beheshtifar dan Zare (2013).

H₃: Dikembangkan untuk penelitian.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, maka jenis penelitian ini mengarah pada *explanatory research*.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat pada Perum BULOG Divisi Regional Provinsi Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin Jalan Jenderal Achmad Yani Km. 06 Nomor 561 Banjarmasin.

Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang masih aktif bekerja pada Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin.

Populasi dan Ukuran Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel menggunakan kategori *nonprobability sampling* dengan metode pengambilan sampling jenuh (sensus), dimana terdapat 51 orang karyawan tetap yang masih aktif bekerja pada Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin.

Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan penggunaan data interval (Cooper dan Schindler, 2006).

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik wawancara (*interview*) dan pembagian kuesioner.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Beberapa analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji kualitas data, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta uji signifikansi variabel secara simultan (uji F) dan secara parsial (uji t). Pengujian seluruh data dalam penelitian ini menggunakan *software* IBM SPSS versi 20.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dengan bantuan *software* SPSS versi 20.0, menunjukkan seluruh nilai r-hitung diatas dari nilai kritis yaitu 0,3 dan juga lebih dari nilai t-tabel yaitu 0,338. Jika nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-kritis (0,3) maka item dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan kinerja karyawan adalah reliabel, karena nilai *alpha cronbach* semua variabel lebih dari nilai standar reliabilitas yaitu 0,60 (Ghozali, 2002).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Hasil dari uji *Coefficients*, pada bagian ini dikemukakan nilai konstanta sebesar 20,039, nilai b_1 sebesar 1,117, dan nilai b_2 0,503. Hasil perhitungan ini menyatakan bahwa jika tidak ada penambahan satu poin pada variabel bebas, maka kinerja karyawan adalah 20,039 dengan asumsi faktor lain dianggap konstan (*ceteris paribus*). Selain itu, nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square* 0,585. Dengan kata lain, penelitian ini menunjukkan pengertian bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel independen komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja sebesar 58,50%, sedangkan sisanya (100% - 58,50% = 41,50%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk atau berada di luar variabel penelitian.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji secara parsial Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) dan Spiritualitas di Tempat Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Hasil Pengujian secara simultan Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) dan Spiritualitas di Tempat Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan *software* versi 20.0 didapat nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dengan demikian model regresi antara komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dinyatakan fit atau baik.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini berusaha mengisi kesenjangan pada penelitian sebelumnya namun beberapa keterbatasan masih terdapat dalam penelitian ini. Adapun keterbatasan yang dimaksud, antara lain: ruang lingkup penelitian yang terbatas, Dari segi pengambilan sampel penelitian terdapat jumlah sampel yang sangat kecil yaitu hanya berjumlah 34 responden dari total karyawan Perum BULOG Divre kalsel yang berjumlah 54 orang. Selain itu, pada penelitian ini hanya mengambil dua variabel bebas (independen) yaitu komitmen organisasi dan spiritualitas ditempat kerja dan satu variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi Akademis

Penelitian yang telah dilakukan dengan berbagai proses dan tahapan yang jelas terhadap sebuah pemecahan masalah merupakan rangkaian penelitian ilmiah yang ditempuh oleh peneliti guna menarik suatu kesimpulan yang nyata atas gejala,

fenomena, dan masalah yang diteliti. Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengangkat variabel penelitian yaitu komitmen organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Kegiatan operasional dalam menjaga ketahanan pangan nasional yang bermutu dan memadai sesuai dengan tujuan didirikannya BULOG yaitu, dimana diperlukan adanya pengawasan ketika pelaksanaan kegiatan pendistribusian beras terlebih lagi beras yang diperuntukkan bagi warga miskin. Selain itu, pihak BULOG Divre Kalsel perlu mengadakan koordinasi dan kerja sama dengan Pemerintah Daerah agar pengolahan data penerima manfaat dan pagu alokasi dapat sesuai dengan kenyataan dilapangan tanpa terjadi penyimpangan. Dengan berbagai perbaikan yang dilakukan mulai dari ketepatan data dan sasaran penerima manfaat serta harga yang ditawarkan kepada warga miskin dapat mempermudah dalam kegiatan pendistribusian beras.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasannya, maka secara garis besar dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin.
2. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin.
3. Komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin.

Saran Penelitian

Saran Akademis

1. Memperkaya konsep baru mengenai pengembangan teori komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Rekomendasi dan saran ditujukan kepada peneliti lanjutan terutama dalam pengembangan model dan teori yang selalu *update* sesuai dengan kebutuhan peneliti terhadap fenomena dan gejala di lapangan yang dihadapi.
3. Perlu melakukan kegiatan uji coba yang lebih luas baik dari kelompok sasaran, lokasi dan siklusnya sehingga model penelitian yang akan datang memiliki validitas dan realibilitas yang lebih handal.
4. Mengangkat penelitian dengan jumlah sampel yang banyak dan ruang lingkup penelitian yang lebih luas dengan alat uji statistik yang berbeda.
5. Melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda atau dengan menambahkan variabel lain dalam menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran Manajerial

Adapun saran yang diperuntukkan bagi pihak Perum BULOG Divre Kalsel Kota Banjarmasin, antara lain:

1. Bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi dalam meningkatkan kinerja dapat dilihat dari pelaksanaan sosialisasi secara berjenjang, monitoring dan evaluasi, serta pengawasan pelaksanaan distribusi Raskin agar diterima oleh RTS sesuai prinsip 6T (Tepat Pengelolaan dan Pengorganisasian, Tepat Perencanaan dan Penganggaran, Tepat Mekanisme Pelaksanaan, Tepat Pengendalian dan Pelaporan serta Sosialisasi).
2. Perlu adanya peningkatan pendekatan spiritualitas di tempat kerja dalam menunjang kegiatan operasional maupun administrasi.
3. Pelaksanaan briefing pagi hendaknya perlu dilakukan dengan intens, hal ini bertujuan untuk meminimalisir karyawan yang datang terlambat.
4. Perlu adanya pengawasan terhadap seluruh kegiatan operasional di lapangan baik kegiatan distribusi, penetapan harga jual raskin, dan data penerima raskin yang tepat maupun kegiatan administrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F., Karamat M., Noreen H., Khurram M., Chuadary A., Nadeem M., *et al.* (2011). The effect of Job Stress and Job Performance on Employee's Commitment. *European Journal of Scientific Research*, vol. 60, no. 2, pp. 285-294.
- Allen, N. J., dan Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, no. 1, pp. 1-18.
- Ashmos, D.P. dan Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, vol. 9, no. 2, pp. 134-145.
- Beheshtifar, M. dan Zare E. (2013). Effect of Spirituality in workplace on Job Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, vol. 5, no. 2, pp. 248-254.
- Cooper, Donald R. dan Schindler Pamela S. (2006). *Business Research Methods Ninth Edition*. America, New York: Mc. Graw Hill Griwn, Companies.
- Ghozali, Imam (2002). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Javanmard, Habibollah (2012). The impact of spirituality on work performance. *Journal of Science and Technology*, vol. 5, no. 1, pp. 1961-1966.
- Jurkiewicz, C. L., dan Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, vol. 492, pp. 129-135.
- Kaswan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kashefi, Ali M., Reza M.A., Hasan Rahimi G.A., Mohammad Bagher H.A., Hojjat K.M., dan Ghasem N. (2013). Organizational Commitment and Its Effect on Organizational performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, vol. 4, no. 12. pp. 501-510.
- Marschke, Eleanor, Preziosi, Robert, dan Harrington W. (2009). Professionals and Executives Support a Relationship between Organizational Commitment and Spirituality in The Workplace. *Journal of Business and Economics Research*, vol. 7, no. 8, pp. 33-48.

- Mathieu, J. E., dan Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, vol. 108, pp. 171 -94.
- Memari, Negin, Omid M., dan Ahmad B.M. (2013). The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, vol. 5, no. 5, pp. 164-171.
- Meyer, John P., Becker Thomas E., dan Vandenberghe C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, vol. 89, no. 6, pp. 991–1007.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J. dan Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, vol. 16, no. 4, pp. 426-447.
- Mitroff, I.A. dan Denton, E.A. (1999). *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Pawar, Badrinarayan Shankar (2009). Individual Spirituality Workplace Spirituality and Work Attitudes. *Leadership Organizational Development Journal*, vol. 30, no. 8, pp. 759-777.
- Rafiei, M., Mohammad T.A., dan Navid F (2014). Studying the impact of the organizational commitment on the job performance. *Journal of Management Science Letters*, vol. 4, pp. 1841-1848.
- Rego, A. dan Cunha, Pina e M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, vol. 21, no. 1, pp. 53-75.
- Rivai, Veithzal dan A.F. Mohd. Basri (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rose, Raduan Che, Kumar, Naresh dan Pak, Ong Gua (2009). The Effect Of Organizational Learning On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Work Performance. *Journal of Applied Business Research*, vol. 25, no. 6, pp. 55-66.

- Sanoubar, Naser, Sadegi, Seyed K. dan Aghdam, Samad R. (2014). The Study of Impact of Organizational Spirituality on Organizational Citizenship Behavior (University of Tabriz, Tabriz IslamicArt University, Sahand University of technology). *Journal of Applied mathematics in Engineering, Management and Technology*, vol. 2, pp. 415-423.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suliman, A.M.T. dan Lles, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment performance relationship: a new look. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 15, no. 5, pp. 407-426.
- Susanty, Aries dan Miradipta, Rizqy (2013). Employees Job performance: The Effect of Attitude Toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. *Journal Teknik Industri*, vol. 15, no. 1, pp. 13-23.
- Thoha, Miftah (1983). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Underwood, Lynn G. dan Teresi, Jeanne A. (2002). The Daily Spiritual Experience Scale: Development, Theoretical Description, Reliability, Exploratory Factor Analysis, and Preliminary Construct Validity Using Health-Related Data. *The Society of Behavioral Medicine*, vol. 24, no. 1, pp. 22-33.
- Vanconcelos, Anselmo Ferreira (2010). Spiritual Development in Organizations: A Religious-based Approach. *Journal of Business Ethics*, vol. 93, pp. 607-622.