

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Mahakam Sejati Samarinda

Lorine Kalista Noor¹ Fenty Fauziah²

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Lkn217@umkt.ac.id , ff230@umkt.ac.id

DOI : 10.35915/cj.v6i2

Received : September 25^h, 2022. Revised: Oktober 1th, 2022. Accepted Oktober 2th, 2022

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Duta Mahakam Sejati Samarinda. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Duta Mahakam Sejati Samarinda. Variabel yang digunakan adalah pengaruh kepemimpinan transformasional, keterampilan, religiulitas, kepuasan kerja dan budaya organisasi dan kinerja karyawan. Seluruh populasi penelitian ini digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja perusahaan dan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta dengan baik jika setiap unit kegiatan dan setiap lini di dalam perusahaan mendukung untuk karyawan bekerja sebaik baik nya.

Kata Kunci: religiulitas, kepuasan kerja, budaya organisasi keterampilan, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze and explain the factors that affect employee performance at PT. The True Mahakam Ambassador of Samarinda. The object of this research is the employees of PT. The True Mahakam Ambassador of Samarinda. The variables used are the influence of transformational leadership, skills, religiosity, job satisfaction and organizational culture and employee performance. The entire population of this study was used as a sample. The results showed that organizational culture affects the company's performance and all variables used in the study simultaneously affect employee performance. Employee performance will be created well if every unit of activity and every line within the company supports employees to work as well as possible.

Keywords: *religiosity, job satisfaction, organizational culture skills, transformational leadership and employee performance*

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

PENDAHULUAN

Reformasi dalam sebuah organisasi saat ini diadopsi struktur organisasi baru yang efektif, dan menerapkan budaya kerja yang segar, termasuk pada PT. Duta Mahakam Sejati Samarinda. Beberapa masalah tentang ketidakmampuan para pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan mereka, untuk menciptakan budaya organisasi yang sehat dan untuk memberikan teladan positif bagi staf tampaknya menghambat keberhasilan reformasi. Perilaku tersebut mengakibatkan rendahnya tingkat kesadaran, kepercayaan, semangat kerja dan kerja tim karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Singkatnya, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja para karyawan di PT. Duta Mahakam Sejati Samarinda diyakini secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa tingkat religiusitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Studi oleh (Zuckerman et al., 2013) dari University of Rochester dan Judith Hall dari Northeastern University yang diterbitkan dalam *Personality and Social Psychology Review* mendefinisikan religiusitas sebagai keyakinan terhadap makhluk gaib dan kesadaran internal untuk melakukan ritual keagamaan dengan patuh. Dengan demikian, religiusitas dapat diukur dari seberapa sering seseorang berkunjung dan melaksanakan tugas keagamaan di gereja atau masjid, atau mengikuti organisasi keagamaan. Pada intinya, tingkat religiusitas pegawai di NIPA diharapkan dapat meningkatkan kerjanya karena dasar keyakinan dan motif umat beragama adalah melepaskan aktivitas kesehariannya sebagai perwujudan keyakinan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

(Tan et al., 2010) meneliti tentang spiritualitas menunjukkan bahwa

spiritualitas di tempat kerja yang diikuti dengan komitmen organisasional, baik afektif, kontinyu, maupun normatif akan berdampak pada perilaku warga organisasi (OCB). Karyawan dengan tingkat religiusitas tinggi akan melakukan perilaku kerja yang berbeda dengan karyawan yang memiliki tingkat religiusitas rendah. Orang dengan tingkat religiusitas tinggi umumnya menunjukkan sikap positif seperti bertanggung jawab, toleran, dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan rekan kerjanya. Studi (Karakas, 2010) juga menunjukkan bahwa terdapat tiga perspektif spiritualitas karyawan dalam kaitannya dengan kinerja organisasi, yaitu: 1) meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan, 2) meningkatkan tujuan dan makna karyawan di tempat kerja, dan 3) memotivasi karyawan. partisipasi karyawan di antara masyarakat. Penelitian ini memperkenalkan manfaat potensial dari spiritualitas di tempat kerja dan menghasilkan kinerja organisasi.

Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Studi oleh (Palagia et al., 2010) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian (Jahangir et al., 2004) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan prestasi kerja. Selain variabel kepemimpinan, religiusitas, kepuasan kerja, kinerja organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi. Penelitian (Ogbonna & Hariss, 2000) menunjukkan bahwa budaya kompetitif dan inovatif memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja organisasi.

Penelitian (Zehir et al., 2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya, gaya kepemimpinan yang dipandang relevan dengan iklim organisasi akan memberikan

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, para pemimpin organisasi harus terus mengevaluasi gaya kepemimpinan mereka untuk memecahkan masalah organisasi sehari-hari.

Kepemimpinan transformasional ditunjukkan oleh kemampuan pemimpin untuk mengubah kesadaran karyawan, menginspirasi staf, dan memotivasi mereka untuk melakukannya mencapai kinerja tinggi secara sukarela di luar target dan standar formal tanpa dipaksa atau dipaksakan oleh pimpinan (Luthans, 2002).

Namun beberapa penelitian terbaru menunjukkan hasil yang berbeda bahkan kontradiktif, seperti penelitian (Herningsih et al., 2013) pada institusi pendidikan di Papua, yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian (Lynda, 2013) menemukan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan penelitian (Handoko et al., 2014) tentang kinerja dosen di Perguruan Tinggi juga tidak menemukan korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Beberapa penelitian seperti (Aripin et al., 2013; Sumarto & Subroto, 2011; Sundaji et al., 2013) menegaskan bahwa tidak terdapat pengaruh korelasi yang signifikan dan absolut antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi.

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguraikan pengaruh variabel-variabel di atas terhadap kinerja pada PT. Duta Mahakam Sejati Samarinda. Hasil yang berbeda dan bertentangan dari studi sebelumnya tentang kinerja dapat digunakan sebagai dasar dan argument yang kuat untuk melakukan penelitian.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan bersifat deskriptif eksplanatori. Penelitian ini berlokasi di PT. Duta Mahakam Sejati yang beralamat di Jl. Untung Suropati perum Karpotek Blok EEE No. 01 Kelurahan, Karang Asam Kecamatan, Sungai Kunjang Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini dilakukan pada bulan April – Juli 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Duta Mahakam Sejati, dan sample yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 56 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang mengukur lebih dari dua variabel bebas, terhadap satu variabel terikat. Hasil dari uji regresi penelitian untuk variabel kreativitas, motivasi, disiplin, pelatihan, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel di bawah berikut:

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	1.025	3.972			.258	.797		
1 Religiusitas (X1)	.072	.174	.074		.412	.682	.053	18.831
Budaya Organisasi (X2)	.835	.217	.815		3.851	.000	.038	26.099
Keterampilan (X3)	-.211	.216	-.212		-.974	.336	.036	27.547
Kepuasan Kerja (X4)	.209	.195	.283		1.071	.290	.025	40.685
Kepemimpinan Transformasi (X5)	.040	.042	.042		.956	.344	.902	1.109

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, bentuk persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 1.025 + 0.072(X1) + 0.835(X2) - 0.211(X3) + 0.209(X4) + 0.040(X5)$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini untuk mengetahui kebenaran hipotesis,

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

uji parsial (Uji-t) dan uji simultan (Uji-F) digunakan peneliti yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, yang berdasarkan table di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai probabilitas religiusitas yaitu senilai $0.682 > 0,05$ yang berarti bahwa religiusitas memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai probabilitas budaya organisasi yaitu senilai $0.000 < 0,05$ yang berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai keterampilan yaitu senilai $0.336 > 0,05$ yang berarti bahwa keterampilan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai kepuasan kerja yaitu senilai $0.290 > 0,05$ yang berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai kepemimpinan transformasional yaitu senilai $0.344 > 0,05$ yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	821.063	5	164.213	107.653	.000 ^b
	Residual	67.117	44	1.525		
	Total	888.180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasi, Religiusitas, Keterampilan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai probabilitasnya adalah senilai $0.000 < 0.05$ artinya hasil tersebut memperlihatkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh variabel indenpen religiusitas, budaya organisasi, keterampilan, kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.961 ^a	.924	.916	1.23507	.924	107.653	5	44	.000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasi, Religiusitas, Keterampilan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel diatas memperlihatkan nilai dari *Adjusted R-Square* adalah senilai 0.916, artinya 91,6%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 91,6%, sedangkan 8,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk membahas factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan P.T Duta Mahakam Sejati Samarinda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, telah diketahui hal sebagai berikut:

Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan

Religiusitas memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Keyakinan, praktik, perasaan religious dan pengetahuan agama tidak dapat

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

meningkatkan kinerja. Temuan yang diperoleh bahwa efek religiusitas tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan karena perusahaan tidak menyediakan fasilitas maupun waktu khusus kepada karyawan dalam melaksanakan kewajiban agamanya masing-masing. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lynda, 2013), sementara penelitian (C. M. George et al., 2018; Herningsih et al., 2013; Sunanda, 2020) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan seperti inovasi dan pengambilan risiko, orientasi hasil dapat mendukung kinerja karyawan. Karyawan bekerja tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerjanya dapat tercapai. Penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kurniawan & Yuniati, 2017; Kuswati, 2020; Ling & Ho, 2020; Setiawan et al., 2020; Wardani et al., 2016).

Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan

Keterampilan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan, kecakapan, ketelitian, kepercayaan diri dan pengalaman belum mampu untuk menjelaskan hubungan antara keterampilan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan (Anggiani, 2017; Vasanthakumari, 2019) yang menemukan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja hanya untuk melaksanakan kewajiban, mereka tidak merasakan kepuasan kerja sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya. Penelitian oleh (Handoko et al., 2014) juga tidak menemukan korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan terdapat pada (Adha et al., 2019; Londok et al., 2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi karyawan dalam membawa perubahan kearah yang lebih baik baik organisasi belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Herningsih et al., 2013), pada institusi pendidikan di Papua, sementara itu (Arman et al., 2018; Hadiana & Maya, 2019; Thamrin, 2012) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh religiusitas, budaya organisasi, keterampilan, kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional secara serempak terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak dapat dilihat dari satu persatu variabel, tetapi dari secara keseluruhan, karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Jika dilihat pengaruh nya secara keseluruhan cukup tinggi, artinya

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

perusahaan dalam hal ini manajer harus optimal memberdayakan sumberdaya yang potensial untuk digali. Manajer SDM harus menggunakan wawasan dalam mengeksplorasi faktor-faktor untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang lebih baik (Pradhan & Jena, 2017).

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh religiusitas, budaya organisasi, keterampilan, kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang merupakan variabel terikatnya. Penelitian dilakukan pada PT. Duta Mahakam Sejati Samarinda dengan sampel seluruh karyawan. Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah bahwa kinerja

karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, karena budaya organisasi menentukan sendi-sendi kehidupan dalam organisasi. Kinerja karyawan tidak dapat dilihat dari satu persatu variabel, tetapi dari secara keseluruhan, karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja

Saran

Beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial, namun secara simultan memiliki pengaruh yang cukup kuat, artinya perusahaan harus meningkatkan lagi pelaksanaan tiap variabel seperti religiusitas, keterampilan, kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional, sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. A. (2005). *Pendidikan Agama Era Multikultural-Multireligius*. Pusat Studi Agama dan Peradaban Muhammadiyah.
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Ali, W. (2016). Understanding the Concept of Job Satisfaction, Measurements, Theories and its Significance in the Recent Organizational Environment: A Theoretical Framework. *Archives of Business Research*, 4(1), 100–111.
- Ancok, D., & Suroso, F. N. (2005). *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problem-problem Psikologi*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Anggiani, S. (2017). Skill Influence on Employee Performance (Empirical Study of Frontlines three Star Hotels in Jakarta). *International Journal of Management and Applied Science*, 3(12), 14–18.
- Aripin, A., Salim, U., Setiawan, M., & Djumahir, D. (2013). Implications of Organizational Culture and Leadership Styles The Effects on Job Satisfaction and Organizational Performance of Police Sector in Bandung, Cimahi, Garut- West Java. *IOSR Journal of Business and Management*, 7(5), 44–49. <https://doi.org/10.9790/487x-0754449>
- Arman, R., Wardi, Y., & Evanita, S. (2018). The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64, 1043–1051. <https://doi.org/10.4108/eai.8-10-2018.2289289>
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1990). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work* (3th Ed). Upper Saddle River, N.J.: Pearson Education.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill/Irwin.
- Dotulong, I. T. J. L. S. L. O. . (2016). Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 256–267. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.13723>
- George, C. M., Prashar, S., & Ramanathan, H. N. (2018). Role of Spirituality and Religiosity on Employee Commitment and Performance. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 16(3), 302–322. <https://doi.org/10.1504/IJICBM.2018.090913>
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). *Understanding and Managing*

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

- Organizational Behavior* (4th Ed). Pearson Prentice Hall.
- Ghalem, A., Okar, C., Chroqui, R., & Alami, S. El. (2016). *Performance: A concept to define*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.24800.28165>
- Green, F. (2011). *What is Skill? An Inter-Disciplinary Synthesis*. the Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies.
- Hadiana, R. N., & Maya, S. N. Z. (2019). The Influence of Transformational Leadership and Commitment Organization Implications for Performance Employee State Civil Apparatus (Asn Bandung Indonesian). *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(1), 8–13.
- Handoko, Y., Setiawan, M., Surachman, & Djumahir. (2014). Organizational Culture , Job Satisfaction , Organizational Commitment , the Effect on Lecturer Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(12), 21–30.
- Hariandja, M. T. E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Herningsih, H., Andi, G. A. Y., Suryadi, S., & Mardiyono. (2013). The Impacts of Transformational Leadership Style , Organizational Environment and Organizational Culture on Employees ' Performance: A Study at STKIP Muhammadiyah Sorong - West Papua Province of Indonesia. *Public Policy and Administration Research*, 3(12), 94–104.
- Irianto, A. (2010). *Panduan Pengembangan Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Iverson. (2011). *Memahami Keterampilan Pribadi*. CV. Pustaka, Bandung.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*, 68(4), 653–663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Karakas, F. (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94, 89–106. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0251-5>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2008). *Organizational Behavior* (9th Ed). McGraw-Hill Education.
- Kurniawan, D., & Yuniati, T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(3), 1–18.
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 3(1), 296–302. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>
- Ling, G. H. T., & Ho, C. M. C. (2020). Effects of the Coronavirus (COVID-19) Pandemic on Social Behaviours: From a Social Dilemma Perspective. *Technium Social Sciences Journal*, 7(1), 312-320.
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei,

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

- S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 122–127.
<https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23708.122-127>
- Luthans, F. (2002). Organizational Behavior. In *New York: MacGraw Hill International*.
https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Lynda, A. W. (2013). . *Personal Spirituality And Organizational Citizenship Behavior: Does Personal Spirituality Affect Organizational Citizenship Behavior?* (Dissertati). Doctor of Philosophy, Capella University.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior at work* (11th Ed). McGraw-Hill/Irwin.
- Ogbonna, E., & Hariss, L. C. (2000). Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence from UK Companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 766–788.
<https://doi.org/10.1080/09585190050075114>
- Palagia, M., Brasit, N., & Amar, M. Y. (2010). Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pajak. *Jurnal Ekonomi*, 1(1).
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
<https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Rachmany, H. (2006). *Kepemimpinan dan Kinerja*. Yapensi.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2009). *Management*. Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass Publishers.
- Schermerhorn, J. R. (2010). *Organizational Behavior* (11th Ed). Hoboken, N.J.: Wiley; Chichester: John Wiley.
- Setiawan, T., Absah, Y., & Silalahi, A. S. (2020). The Influences of Organizational Culture, Job Satisfaction and Motivation on Employee Performances at PT Sumatra Sistem Integrasi Medan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 25–36.
<http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1273>
- Slocum, J. w., & Hellriegel, D. (2009). *Principles of Organizational Behavior* (12th Ed). South-Western Cengage Learning.
- Solimun, S. (2010). *Metode Partial Least Square-PLS*. CV Citra Malang, Malang.
- Suhartini, Y. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

- Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding , Bantul , Yogyakarta). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 12(2), 660–673. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v12i2.1245>
- Sumarto, S., & Subroto, A. (2011). Organizational Culture and Leadership Role for Improving Organizational Performance : Automotive Components Industry in Indonesia. *International Journal of Innovation Management and Technology*, 2(5), 383–389.
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 20–36.
- Sundaji, S., Troena, E. A., Surachman, S., & Armanu, A. (2013). The Role of Organizational Culture, Leadership, Communication, and Job Satisfaction on Employee Performance (Study on Public Enterprise of Water Resorce Management of Ministry State-Owned Enterprise). *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 3(2), 34–42.
- Tan, G., Kuo, C., & Geh, E. Z. Y. (2010). Spirituality at Work and Organizational Citizenship Behavior: A Replication Study in Taiwan. *11th International Conference on Human Resource Development Research and Practice across Europe 2010*, 1–21. https://ink.library.smu.edu.sg/cgi/viewcontent.cgi?article=2710&context=lkcsb_research
- Taouab, O., & Issor, Z. (2019). Firm Performance: Definition and Measurement Models. *European Scientific Journal ESJ*, 15(1), 93–106. <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n1p93>
- Thamrin, H. M. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5). <https://doi.org/10.7763/ijimt.2012.v3.299>
- Thouless, R. H. (2000). *Pengantar Psikologi Agama*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoyib, A. (2005). Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 60–37.
- Vasanthakumari, S. (2019). Soft skills and its Application in Work Place. *World Journal of Advance Research and Reviews*, 3(2), 66–72.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 58–65.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi (Personalialia)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Zehir, C., Sehitoglu, Y., & Erdogan, E. (2012). The Effect of Leadership and Supervisory Commitment to

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 207–216.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.994>

Zuckerman, M., Silberman, J., & Hall, J. A. (2013). The Relation between Intelligence and Religiosity: A Meta-Analysis and Some Proposed Explanations. *Personality and Social Psychology Review*, 17(4), 325–354. <https://doi.org/10.1177/1088868313497266>