



**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA (FACTOR INTERVENING),  
BUDAYA DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN POLITEKNIK API YOYAKARTA**

Tri Wahyudi  
Politeknik API Yogyakarta, Indonesia

**ABSTRAK**

*Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh budaya dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja dengan factor intervening motivasi kerja. Populasi sampel penelitian adalah seluruh karyawan Politeknik API Yogyakarta sebanyak 34 orang dengan data primer yang bersumber dari kuisioner. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS for Windows 18 dan PLS. Hasil Penelitian menunjukkan: 1) Budaya Kerja tidak berpengaruh secara signifikan dengan kepuasan kerja dengan nilai koefisien -0,266 dan P value 0,254. 2) Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan dengan Motivasi Kerja. dengan nilai koefisien 0,282 dan P value 0,004. 3) Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh secara signifikan dengan Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien 0,256 dan P value 0,282. 4). Kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan dengan Motivasi kerja dengan nilai koefisien 0,625 dan P value 0,000 5). Motivasi kerja berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,602 dan P value 0,007. 6) Budaya Kerja dan kecerdasan spiritual secara simultan berhubungan dengan kepuasan kerja dengan nilai R Square 0,714 dalam kategori model baik. 7) Budaya Kerja, kecerdasan spiritual dan motivasi Kerja berhubungan dengan kepuasan kerja dengan nilai R square 0,427 dalam kategori model moderat*

## **PENDAHULUAN**

Setiap instansi atau perusahaan tentu menginginkan karyawannya bekerja dengan baik sehingga target yang diinginkan oleh instansi akan tercapai. Karyawan akan bekerja dengan maksimal sesuai dengan keinginan instansi atau perusahaan ketika karyawan merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang diinginkan karyawan dalam bekerja. Semakin puas karyawan dalam bekerja maka akan maksimal hasil yang diperoleh instansi atau pabrik dia bekerja. Hal ini seperti yang diungkapkan Fathoni (dalam Gunawan,2014), yang menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Salah satu faktor yang menyebabkan karyawan puas adalah adanya Pengakuan prestasi kerja . Ibid (2009) menyatakan budaya kerja pada hakekatnya adalah cara pandang dan suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang atas dasar nilai-nilai yang diyakininya, serta memiliki semangat untuk mewujudkan prestasi kerja yang baik. Berdasarkan kedua hal diatas maka ketika prestasi yang dicapai oleh karyawan dihargai lewat promosi maka kepuasan akan ada di dalam setiap individu karyawan.

Harisma (2013) menyatakan bahwa Karyawan yang mempunyai kecerdasan spiritual akan selalu mengaitkan kehidupan secara pribadi dengan pekerjaan mereka. Karyawan selalu berusaha mencari nilai dan makna dalam pekerjaan mereka dan mencoba untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang

tinggi akan merasa puas bekerja di sebuah organisasi. Berdasarkan teori ini terlihat hubungan yang jelas bahwa bahwa kepuasan kerja karyawan akan tercapai jika memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi serta memiliki motivasi yang maksimal.

Sedangkan hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh Winardi (2004) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan potensial yang terdapat pada diri tiap individu yang dapat dikembangkan sendiri atau dari kekuatan di luar diri individu tersebut yang bermuara dari imbalan finansial atau non finansial yang dapat mempengaruhi kinerja individu secara positif atau negatif, yang mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh individu yang bersangkutan. Ketika penghargaan atas prestasi dihargai lewat promosi maka tentu kepuasan kerja dapat tercapai. Berdasarkan komponen diatas jelas bahwa kepuasan kerja karyawan akan tercipta ketika motivasi dan budaya kerja dihargai oleh instansi dimana dia bekerja dan sebaliknya ketika motivasi kerja yg tinggi dan budaya kerja kurang dihargai maka kepuasan kerja tidak akan ada yang dampaknya tentu akan menurunkan produktivitas kerja instansi.

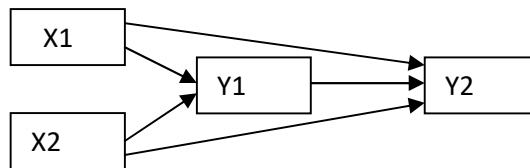
Berdasarkan asumsi diatas maka peneliti berharap ketika budaya dan kecerdasan spiritual karyawan yang tinggi serta didukung oleh motivasi kerja yang baik dari setiap karyawan maka akan tercipta kepuasan kerja yang maksimal.

Pengukuran faktor kepuasan kerja menurut Luthans (Husein Umar

2010: 38) ada lima, yaitu: 1)Pembayaran, seperti gaji dan upah,2)Pekerjaan itu sendiri., 3) Promosi Pekerjaan, 4). supervise, 5).Rekan kerja. Sedangkan indicator Kecerdasan Spiritual mengacu pada Sukidi (2002) menyatakan nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam Kecerdasan Spiritual (SQ) yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis meliputi:1).Mutlak jujur, 2)Keterbukaan, 3).Pengetahuan diri, 4).Fokus pada kontribusi, 5).Spiritual

non dogmatis. Nurhadidjah (2017) menyatakan Indikator Budaya Kerja meliputi: 1).Displin, 2).Keterbukaan, 4).Saling Menghargai dan 5).Kerjasama. Syahyuti (2010) menyatakan Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja meliputi : 1).Dorongan mencapai tujuan, 2).Semangat kerja, 4).Inisiatif dan kreatifitas dan 5).Rasa tanggung jawab. Keterkaitan variable penelitian X dan Y dapat dilihat dalam kerangka pikir dibawah ini:

### Kerangka pikir Penelitian



#### Keterangan:

Variabel independen (X) penelitian, Budaya kerja(X1), kecerdasan spiritual (X2) sedangkan variable dependen (Y2) adalah Kepuasan Kerja serta variable intervening (Y1) Motivasi Kerja

Hipotesis Penelitian adalah sebagai berikut:

- H1 : ada dugaan pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja dengan Kepuasan Kerja
- H2 : ada dugaan pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja dengan Motivasi Kerja

- H3 : ada dugaan pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan spiritual dengan Kepuasan Kerja
- H4 : ada dugaan pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan spiritual dengan Motivasi Kerja
- H5 : ada dugaan pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja
- H6 :ada dugaan pengaruh secara simultan antara Budaya Kerja dan Kecerdasan spiritual dengan motivasi Kerja
- H7 :ada dugaan pengaruh secara simultan antara Budaya Kerja, Kecerdasan spititual dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif dengan data yang bersumber dari dokumen dan kuisioner. Subyek penelitian adalah karyawan Politeknik API Yogyakarta dan obyek yang diteliti adalah Budaya Kerja, Motivasi kerja, kepuasan kerja dan kecerdasan intelektual. Penetapan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau disebut sensus (Sugiyono, 2012) adalah teknik-teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil Metode sensus digunakan dalam penelitian ini karena jumlah subyek sedikit dengan populasi seluruh karyawan Politeknik API yang berjumlah 34 orang. Test validitas dan reabilitas menggunakan 17 sedangkan untuk analisis hipotesa menggunakan PLS versi 3.3.2

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Instrumen Penelitian. Pengujian instrument dengan Teknik pengujian validitas dan Reliabilitas. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan instrumen valid, jika nilai signifikan dua sisi dibawah 0,05 atau nilai pearson correlation (r hitung) lebih besar dari tabel r tabel. Sedangkan

pengujian Reliabilitas dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's Alpha instrumen dengan taraf signifikansi 0,05 dari masing-masing variabel penelitian yang diuji. Sekaran (1992) menyatakan , reliabilitas kurang baik jika diperoleh nilai Alpha kurang dari 0,6, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Berdasarkan hasil uji validitas variable budaya kerja (X1) sebanyak 19 butir pertanyaan dalam kuisioner valid dan 1 butir tidak valid karena bernilai Sig 0,109 atau diatas 0,005. Variable Kecerdasan Spiritual (X2) sebanyak 21 butir pertanyaan dalam kuisioner valid karena nilai Sig dibawah 0,005. Variabel Motivasi Kerja (Y1) sebanyak 17 butir pertanyaan dalam kuisioner valid dan 1 butir tidak valid karena nilai Sig 0,057 atau diatas 0,005 dan untuk variable Kepuasan kerja (Y2) sebanyak 22 butir pertanyaan dalam kuisioner valid. Hasil Uji Reliabilitas berdasarkan menunjukkan semua dalam kategori Reliabel dengan nilai *Alpha Cronbach diatas* 0,7.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis inferensial dengan instrument software PLS versi 3.3.2. Pengujian meliputi *Outer model* dan *inner Model* dengan metode menghubungkan indicator dengan variable laten. Sedangkan pengukuran meliputi *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite reliability*. Hasil

akhir dari pengukuran adalah untuk mengetahui validitas dan reliabilitas *indicator model*

.Berdasarkan hasil pengukuran Convergen Validity dengan outer

Selanjutnya dilakukan pengujian diskriminat Validity yaitu membandingkan indicator dengan variable laten dan digunakan Cross Loading untuk mengetahui nilai korelasinya. Wiyono, (2011) menyatakan bernilai valid jika nilai korelasi *cross loadingnya* harus lebih besar dibandingkan nilai variabel latennya dan hasilnya adalah semua indicator valid.

Selanjutnya dilakukan pengujian Composite Reliability untuk mengetahui reliable tidak suatu indikator terhadap indicator latennya. Untuk mengetahui reliable suatu indicator melalui Reliabil PLS Logarytem indicator yang reliabel jika nilai Composite Reliability > 0.7.Berdasarkan hasil pengukuran maka dapat disimpulkan semua indicator reliabel karena nilai composite reliabelnya diatas 0,7

Langkah berikutnya adalah uji hipotesis atau Uji Struktural. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk, nilai signifikan dan R square. Caranya dengan melakukan bootstrapping dengan lebih dahulu menghapus indicator yang tidak valid maupun tidak reabel. Terdapat 3 variabel eksogen yaitu budaya kerja, Motivasi

loading menunjukkan bahwa semua indicator valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *loading factor* rata-rata pengukuran > 0,5 dengan demikian semua indicator bias digunakan semua.

Kerja dan Kecerdasan spiritual dan satu variabel endogen yaitu Kepuasan kerja. Bernilai signifikan antar variable jika nilai P value < 0.05.Berdasarkan hasil olah data maka H1 dan H3 tidak ada hubungan yang signifikan atau di tolak karena nilai P value > 0,05.

Hipotesis yang pertama H1 nilai koefisiennya hasil penelitian sebesar - 0,266 ini memberikan gambaran bahwa budaya kerja memberikan pengaruh negatif sebesar 26,6% terhadap Kepuasan Kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain diluar pene;itian ini. Dilihat dari nilai P value sebesar 0,254 yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara budaya Kerja dengan Kepuasan Kerja hubungannya tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis H1 ditolak. Hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zakiul Amri Rizqinal , Muhammad Adam serta Syafruddin Chan yang berjudul “pengaruh budaya kerja, kemampuan, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja badan perusahaan kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas sabang (bpks)”. Hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan motivasi kerja. Penyebab ketidak sinkronan hasil penelitian dipicu dengan rendahnya disiplin dan saling menghargai antar karyawan. Factor umur

karyawan yang mayoritas (70%) berusia diatas 50 tahun sehingga membuat pimpinan kurang nyaman menger karyawan yang kurang disiplin.

Hipotesis H2 Budaya Kerja dengan Motivasi kerja. Hasil olah data memberikan nilai koefisien 0,282 dan P value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya kerja memberikan pengaruh positif sebesar 28,2 % terhadap motivasi Kerja dan dilihat dari nilai P value sebesar 0,000. Hal menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara Budaya Kerja dengan motivasi kerja, sehingga disimpulkan hipotesis H2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erlan Supriyanto, dengan judul “pengaruh budaya kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja instansi “x”. Beliau menyatakan bahwa ada hubungan antara budaya kerja dengan motivasi kerja sebesar 14 %. Sedangkan dalam penelitian ini besarnya pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja sebesar 28,2 %. Artinya ketika disiplin karyawan dan kerjasam antar karywan ditingkatkan maka motivasi karywan juga akan terangkat.

Hipotesis ke-3 atau H3 Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Hasil olah data memberikan nilai koefisien 0,256 dan P value 0,282. memberikan gambaran bahwa Kecerdasan spiritual pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai sebesar 28,2 % dan sisanya dipengaruhi oleh variable diluar penelitian ini. Diliat dari nilai P value penelitian menunjukkan bahwa antara kecerdasan spiritual dengan Kepuasan

Kerja tidak signifikan karena p value penelitian lebih beasar dari 0,05. Kesimpulannya hipotesa H3 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Verri Ginoga yang berjudul “pengaruh budaya organisasi, kecerdasan spritual dan motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada pt pelindo iv (persero) di makassar” menyatakan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Bedasarkan analisa ada pengaruh yang positif kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja . Hal menunjukkan bahwa jika kecerdasan spiritual karyawan meningkat maka akan meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan. Langkah-langkah pengelola institusi untuk meningkatkan kecerdasan spiritual melaui sikap ketrbukaan manajemen dan peningkatan ketrampilan dan pengatuhan sangat diperlukan agar kecerdasan spiritual karyawan meningkat yang berimbas pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

.Hipotesa H4 Kecerdasan spiritual dengan Motivasi Kerja. Hasil olah data memberikan nilai koefisien 0,625 dan P value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memberikan pengaruh positif sebesar 62,5 % terhadap motivasi kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini. Sedangkan jika dilihat dari nilai P value menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara Kecerdasan spiritual dengan motivasi kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai P value yang lebih kecil dari 0,05 sehingga disimpulkan hipotesis H4 diterima. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dialkukan oleh Akbar “pengaruh

kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja karyawan pada pt advantage sem cabang Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan kecerdasan spiritual sebesar 62,5%. Besarnya kontribusi dipicu oleh rasa ingin memberikan kontribusi yang maksimal kepada lembaga karena ini bagian dari keyakinan yang saya imani sebagai insan yang bermanfaat. Faktor lainnya adalah semakin pahamnya tentang arti kerja secara spiritual bagi dirinya.

Hipotesis ke 5 atau H5 Motivasi Kerja berhubungan dengan kepuasan kerja. Hasil olah data memberikan nilai koefisien 0,602 dan P value 0,007. memberikan gambaran bahwa Kecerdasan spiritual pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 60,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variable diluar penelitian ini. Dilihat dari nilai P value penelitian menunjukkan bahwa antara Kecerdasan spiritual berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja karena p value penelitian lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulannya hipotesa H5 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ian Nurpitpatria Suryawan dengan Richard Andrew yang berjudul “pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja”. Beliau berdua menyatakan bahwa Motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian ini besarnya pengaruh positif yang diberikan oleh motivasi kepada ke[puasan kerja sebesar 60,2 %. Pengaruh yang cukup besar ini diperlihatkan dengan tingginya support pimpinan dalam memotivasi semangat kerja dan penanaman nilai-nilai rasa tanggungjawab kepada karyawan.

Dilihat dari pengaruh variable independen terhadap variable dependen secara tidak langsung, yaitu melalui variable intervening kecerdasan spiritual, maka ada dua hipotesis yaitu budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil uji tingkat Hubungan tidak langsung antara variable budaya kerja terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi `motivasi kerja memiliki koefisien 0,170 serta nilai P value 0,111. Hal ini memberikan informasi bahwa pengaruh intervening motivasi kerja untuk budaya kerja sebesar 17 % terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi 17% yang diberikan oleh variable motivasi kerja hanya mampu memberikan kontribusi kecil untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan variable Kecerdasan Spiritual yg dimediasi motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 37,6 % dan signifikan karena nilai Pvalue  $0,000 < 0,05$ . Peran mediasi motivasi kerja terhadap kecerdasan spiritual mampu peningkatkan kepuasan kerja sebesar 37%, artinya pimpinan harus bisa memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja serta lebih terbuka dalam manajemen serta imbalan promosi maupun gaji yang akan diraih oleh karyawan tentu akan mendorong kepuasan kerja.

Uji hipotesis H6 dan H7 untuk mengetahui pengaruh simultan penelitian

dilakukan dengan uji kontruksi (Rsquare). Berdasarkan hasil uji R square untuk hipotesis H6 budaya kerja dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap terhadap Motivasi kerja dengan nilai Rsquare 0,714 dan dalam kategori model baik dengan kata lain Motivasi Kerja dipengaruhi budaya kerja dan motivasi kerja sebesar 71,4 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini, sehingga dapat ditarik kesimpulan hipotesis H6 ini diterima.

Hipotesis H7 Budaya kerja, Motivasi kerja dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai R square bernilai 0,427 dengan kata lain Kepuasan kerja dipengaruhi budaya kerja, motivasi kerja dan Kecerdasan spiritual sebesar 42,7 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini, serta kategori model moderat. sehingga hipotesis H7 ini diterima. Berdasarkan hasil olah data diatas maka untuk meningkatkan kepuasan yang tinggi diperlukan peningkatan pemahaman dan kapasitas pengetahuan dari ketiga variable diatas.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil olah data dan pembahasan yang bertujuan untuk mengalisa hubungan antara budaya kerja, motivasi kerja serta kecerdasan spiritual yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan Politeknik API

Yogyakarta , maka dapat disimpulkan bahwa, hipotesis 1 pengaruh budaya Kerja terhadap kepuasan kerja ditolak dengan nilai koefisien -0,266 dan P value 0,254. Hipotesis 2 atau H2 pengaruh budaya Kerja terhadap Motivasi kerja diterima dengan nilai koefisien 0,282 dan P value 0,004. Hipotesis 3 atau H3 pengaruh Kecerdasan spiritual terhadap kepuasan Kerja ditolak dengan nilai koefisien 0,256 dan P value 0,282. Hipotesis 4 atau H4 pengaruh Kecerdasan spiritual terhadap Motivasi Kerja diterima dengan nilai koefisien 0,625 dan P value 0,000. Hipotesis 5 atau H5 Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja diterima nilai koefisien 0,602 dan P value 0,007. Sedangkan hipotesa H6 dan H7 yang berkaitan dengan pengaruh simultan hasilnya adalah hipotesa diterima dengan nilai R square H6 0,714 dalam kategori model baik sedangkan R square H7 0,427 dalam kategori model moderat

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Advantage SCM Cabang Makassar, Jurnal Riset*
- Alifah Diana Rodanita, *Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Karyawan di CV Sidik Manajemwn Yogyakarta*. Skripsi IAIN SUKA

- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Erlangga Arya Mandala, *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kkecerdasan Spiritual pada Kepuasan Kerja yang Berdampak Terhadap Kkinerja Karyawan PT Madu Baru Bantul, Yogyakarta, Jurnal Kajian Bisnis*
- ERLIAN SUPRIYANTO, *Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Instansi "x"*. Repository.unpas
- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkupawiro, S, 2002, *Mnajemen Sumber Daya Mnausia Strategik*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Moenir, Afrida (2007) *Analisis pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (studi kasus pada organisasi biro ekonomi dan pembangunan sekretariat daerah provinsi jambi)*. Thesis, Institut Pertanian Bogor.
- Hani Handoko. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Sedarmayanti (2001), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tri Astuti, *Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Karir Terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi*

*(studi kasus pada perusahaan daerah air minum surakarta), Skripsi, IAIN Surakarta*

Verri Ginoga, *Pangruj Budaya Organisasi, Kecerdasan Spritual dan Motivasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pelindo IV (Persero) di Makassar* , Journal of Applied Business and Economics.

Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis, Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN

Zakiul Amri Rizqina , Muhammad Adam , Syafruddin Chan, *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang BPKS*), Jurnal Manajemen.