

## **PENGARUH SPIRITUALITAS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA: STUDI KASUS PADA U-PRO CHAPTER KUPANG, *FULL GOSPEL BUSINESSMEN'S FELLOWSHIP INTERNATIONAL* (FGBMFI) KUPANG**

**Samuel Messakh**

[sammessakh@gmail.com](mailto:sammessakh@gmail.com)

dan

**Rolland E. Fanggidae**

Dosen Jurusan Manajemen

Universitas Nusa Cendana Kupang, INDONESIA

[fanggidae\\_jr@yahoo.co.id](mailto:fanggidae_jr@yahoo.co.id)

dan

**Ronald P. C. Fanggidae**

Dosen Jurusan Manajemen

Universitas Nusa Cendana Kupang, INDONESIA

[ronaldfanggidae@staf.undana.ac.id](mailto:ronaldfanggidae@staf.undana.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This research executed in U-Pro Chapter Kupang, Full Gospel Businessmen's Fellowship International (FGBMFI) Kupang with the total sample of 36 people. The result of the study suggested that (1) Work Spirituality and Motivation in U-Pro Chapter Kupang are in a criterion of very high and very high. (2) Work Spirituality has positive influence significantly to Work Motivation at U-Pro Chapter Kupang. This could be seen in formula of Simple Regression :  $Y = 14,30 + 0,906X$ . The the result proved that Work Spirituality had a positive impact significantly on Work Motivation by 0.67 or 67 %, the rest 33 % influenced by other factors.*

**Keywords :** *Work Spirituality, Work Motivation*

### **PENDAHULUAN**

Saat ini organisasi yang dibutuhkan agar dapat bergerak cepat, akurat, dan efisien, kepada sumber daya manusia adalah salah satu faktor pendorong penting sebuah organisasi, (Fanggidae, 2017). Menurut Thoha (2002:29) dalam Syamsir Torang (2012:114) manusia adalah salah satu dimensi dalam organisasi yang amat penting, merupakan salah satu faktor dan pendukung organisasi. Perilaku organisasi hakekatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya.

Individu-individu datang di perusahaan dengan nilai-nilai spiritualnya masing-masing. Spiritualitas adalah gagasan yang relatif baru di bidang perilaku organisasi, hal ini tentunya bukan ide baru dalam pengalaman manusia (Fanggidae, Suryana,

Efendi & Hilmina, 2016). Semua tradisi keagamaan utama pada tingkat tertentu untuk mendorong kehidupan kontemplatif, di mana pencarian makna dan tujuan adalah yang utama dan tujuan hidup selaras dengan orang lain adalah hal mendasar (Ashmos dan Duchon, 2000).

Fanggidae (2015) mengemukakan bahwa ada tiga dimensi spiritualitas, yaitu: 1) Pemaknaan pekerjaan ini adalah aspek fundamental dari spiritualitas di tempat kerja, yang terdiri dari kemampuan untuk merasakan makna dan tujuan terdalam dari pekerjaan seseorang. 2) Rasa kebersamaan dimensi ini mengacu pada tingkat kelompok perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja. 3) Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi, aspek ini menunjukkan pengalaman individu yang memiliki keselarasan yang kuat antara nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi.

Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbins, 2001:166). Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbe ntuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Potu, 2013). Muchclas (2004:131) dalam Potu (2013) menyatakan motivasi adalah kemauan untuk berjuang/berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi.

Memiliki rasa keinginan yang kuat dalam mengembangkan karier yang berpatokan pada nilai-nilai spiritualitas menjadi hal yang penting dalam dunia kerja, sama halnya dengan FGBMFI (*Full Gospel Businessmen's Fellowship International*) adalah suatu persekutuan yang anggotanya terdiri dari kaum pria dari berbagai dominasi gereja atau latar belakang bisnis yang berbeda-beda. Persekutuan yang rindu bersaksi tentang kasih Kristus yang mengubah hidupnya kepada relasi, rekan

dan orang-orang yang ditemuinya dalam lingkungan pekerjaan atau bisnis sehari-hari. Mereka dapat bersaksi atau memberitakan Injil dalam bahasa yang sama. FGBMFI Indonesia memiliki cabang di semua propinsi dan termasuk NTT terkhususnya kota Kupang. Di kota Kupang FGBMFI masuk dan berdiri pada 26 April 1995, organisasi ini sangat menonjolkan sisi spiritualitasnya dengan mengadakan kegiatan-kegiatan rohani di berbagai tempat umum dan akademisi. Mereka memiliki 63 member di semua chapter. Peneliti memfokuskan penelitian di U-Pro Chapter Kupang dengan member yang terbaru 17 Juli 2017 sebanyak 21 member.

Dalam hal motivasi, U-Pro Chapter Kupang setiap minggunya ada testimony-testimony dari masing-masing member tentang kasaksian hidup mereka, keluarga, dan usaha yang di berkati Tuhan, testimony dari member itu menjadi kunci sukses bagi pengusaha lain. Di dalam mencari keuntungan member U-Pro Chapter dibentuk dalam organisasi dengan cara yang sesuai Kebenaran Firman Tuhan sehingga setiap member tidak akan mencari keuntungan sesuai dengan dunia sekuler yang menghalalkan segala cara tetapi bekerja dengan baik dan benar, maka mereka akan percaya Tuhan akan bertindak membukakan pintu berkat. Kondisi inilah yang membuat mereka bertahan dalam dunia usaha sekalipun pada titik terendah dalam hidup tapi mereka tetap berpegang pada kebenaran. Dalam menjalankan usaha tidak luput dari resiko kebangkrutan, sama halnya dengan U-Pro Chapter 70% member pernah mengalami kebangkrutan dan kegagalan, akan tetapi dari saling *share* pengalaman bukan hanya memotivasi untuk bangkit tapi juga memberikan solusi *real* dalam kebenaran yang menjadi pegangan untuk bangkit dari kegagalan dan keterpurukan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Spiritualitas adalah usaha yang penuh disiplin untuk membuat diri dan lingkungan kita bersekutu dengan Allah dan menjelmakan (mendagingkan, mewujudkan, mematerialkan) roh Allah di dalam dunia (Pierce & Press, 2001).

Spiritualitas dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan bahagia (Giacalone & Jurkiewicz, 2005).

Marques (2001) menjelaskan bahwa spiritualitas adalah melihat ke dalam batin

menuju kesadaran akan nilai-nilai universal, sedangkan agama formal melihat keluar menggunakan *ritus* formal dan kitab suci.

Sementara Ashmos & Duchon (2000) menjelaskan di *work* sebagai karyawan yang memahami diri mereka sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan makanan di tempat kerja; akan mengalami rasa tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka, dan mengalami rasa saling keterkaitan satu sama lain dan masyarakat tempat mereka bekerja. Sehingga spiritualitas kerja mengacu pada pengalaman spiritualitas karyawan di tempat kerja. Sifat pengalaman spiritual karyawan di tempat kerja meliputi aspek seperti rasa makna, komunitas, dan transendensi.

### **Dimensi Spiritualitas Di Tempat Kerja**

Dimensi kritis spiritualitas tempat kerja melibatkan hubungan yang mendalam dengan, atau hubungan dengan, orang lain, yang telah diartikulasikan sebagai rasa komunitas (Ashmos dan Duchon, 2000).

Alignment dengan nilai organisasi. Aspek ketiga spiritualitas di tempat kerja adalah ketika individu mengalami rasa keteraturan yang kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dan misi dan tujuan organisasi mereka. Komponen spiritualitas di tempat kerja ini mencakup interaksi karyawan dengan tujuan organisasi yang lebih besar (Mitroff dan Denton, 1999).

Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi. melibatkan konsep bahwa karyawan berkeinginan untuk bekerja dalam sebuah organisasi yang tujuannya adalah untuk tidak hanya menjadi warga korporat yang baik, tapi juga organisasi yang berusaha untuk memiliki etika atau integritas yang tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih besar daripada perusahaan biasa kepada kesejahteraan karyawan, pelanggan, dan masyarakat. Misalnya Malphurs (1996, hal 52) menyatakan bahwa seseorang "tidak boleh bekerja untuk organisasi manapun, suci atau sekuler, jika dia tidak berbagi nilai institusional yang sama".

### **Motivasi**

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.

Menurut Gibson (1997) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedangkan Wexley dan Yuki (1992) memberikan pengertian motivasi sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan pengarahan. Dari kedua penjelasan tersebut mempunyai suatu pengertian bahwa motivasi dapat diartikan sebagai pemberian dorongan batin supaya pihak lain bergerak/melakukan tindakan tertentu.

Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan kerja, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Sopiah (2008:169) motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

McClelland (Robbins, 2001:173) dalam teorinya Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory atau teori motivasi prestasi Mc.Clelland juga digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut. Model motivasi McClelland: 1) Kebutuhan akan prestasi adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut. 2) Adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestasi pribadi. 3) Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.

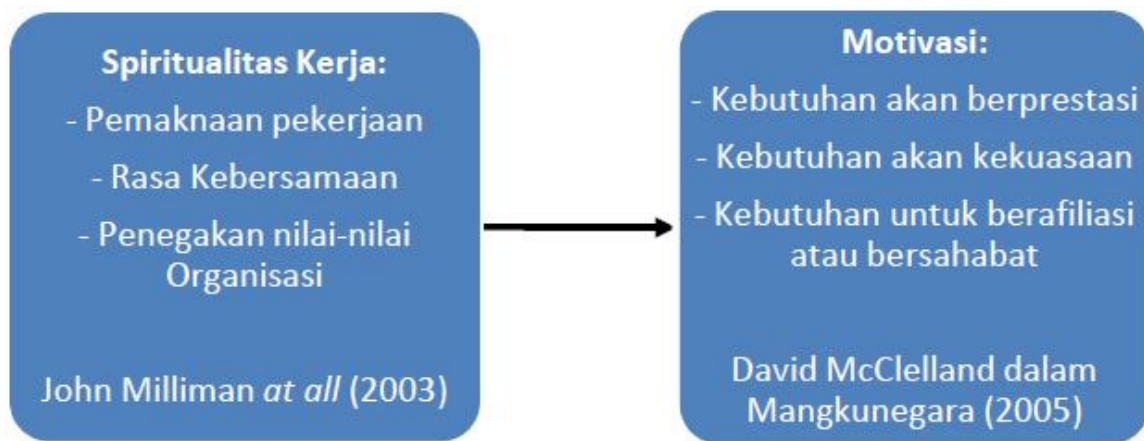
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) spiritualitas di tempat kerja mencakup level personal (pemaknaan pekerjaan/*meaningfull work*), level grup

(rasa kebersamaan/*sense of community*), level organisasi (keselarasan dengan nilai organisasi/*alignment of values*).

Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energy potensial, bagaimana energy ini melepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan akan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka berpikir dalam penelitian ini, seperti yang di tinjukkan pada gambar di bawah ini:



## Hipotesis

Melihat tinjauan kerangka berpikir penulis mengambil hipotesis teori spiritualitas yang adalah sebagai berikut:

Spiritualitas kerja dan motivasi di U-Pro Chapter Kupang, *Full Gospel Businessmen's Fellowship International* (FGBMFI) Kupang Sudah sangat Tinggi.

H1 – Diduga spiritualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada U-Pro Chapter Kupang, *Full Gospel Businessmen's Fellowship International* (FGBMFI) Kupang.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Dengan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah menggunakan teknik survey. Penelitian ini mengambil lokasi penelitian yakni pada U-Pro Chapter Kupang, *Full*

*Gospel Businessmen's Fellowship International* (FGBMFI) Kupang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dalam hal ini sampel yang diambil yaitu seluruh pulasi pada U-Pro Chapter Kupang yakni sebanyak 36 orang. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuisioner, observasi, dokumentasi. Uji instrument yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS16, analisis statistik deskriptif

### **Karakteristik Responden**

Dari 36 sampel atau responden yang diteliti. Peneliti membagikan kuisioner dalam dua bagian yaitu, bagian pertama identitas responden dan pada bagian kedua meliputi pertanyaan-pertanyaan sikap responden terhadap spiritualitas kerja dan motivasi kerja. Berikut adalah beberapa uraian mengenai responden.

Responden yang di teliti oleh peneliti dalam U-Pro Chapter Kupang semuanya berjenis kelamin laki-laki dikarenakan FGBMFI adalah perkumpulan para pria, imam, raja dan kepala keluarga.

### **Deskripsi Variabel X (Spiritualitas Kerja)**

Variabel spiritualitas kerja terbagi atas 18 item pertanyaan yang terdiri dari 3 dimensi yaitu pemaknaan pekerjaan, rasa kebersamaan, dan keselarasan dengan nilai organisasi. Nilai total tanggapan responden terdapat 18 item pertanyaan yang berhubungan dengan capaian variabel X (Spiritualitas Kerja) adalah sebesar 2908 berada pada kriteria sangat tinggi dengan dimensi pemaknaan pekerjaan, rasa kebersamaan, dan keselarasan dengan nilai organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas kerja di U-Pro Chapter Kupang memiliki kriteria sangat tinggi.

Capaian dimensi pemaknaan pekerjaan terdiri dari 4 item pertanyaan dengan jumlah capaian sebesar 667 berada pada kriteria sangat tinggi. Artinya bahwa member pada U-Pro Chapter Kupang memiliki pemaknaan pekerjaan yang sangat tinggi dan dapat mendukung motivasi dalam bekerja.

Capaian dimensi rasa kebersamaan terdiri dari 7 item pertanyaan dengan jumlah capaian 1136 berada pada kriteria sangat tinggi. Artinya member pada U-Pro Chapter Kupang sudah memahami rasa kebersamaan dalam usaha dan pekerjaan.

Capaian dimensi keselarasan dengan nilai organisasi terdiri dari 7 item pertanyaan dengan jumlah capaian sebesar 1105 berada pada kriteria sangat tinggi. Artinya member pada U-Pro Chapter Kupang merasa bahwa adanya keselarasan

antara nilai-nilai dari tiap individu atau member selaras dengan nilai organisasi.

### **Deskripsi Variabel Y (Motivasi Kerja)**

Variabel motivasi kerja terbagi atas 19 item pertanyaan yang terdiri dari 3 dimensi yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan berafiliasi atau bersahabat.

Nilai total tanggapan responden terdapat 19 item pertanyaan yang berhubungan dengan capaian variabel Y (motivasi kerja) adalah sebesar 3001 berada pada kriteria sangat tinggi dengan dimensi kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan berafiliasi atau bersahabat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di U-Pro Chapter Kupang memiliki kriteria sangat tinggi.

Capaian dimensi kebutuhan akan berprestasi terdiri dari 7 item pertanyaan dengan jumlah capaian sebesar 1144 berada pada kriteria sangat tinggi. Artinya member dari U-Pro Chapter Kupang sangat ingin berprestasi atau ingin menghasilkan sesuatu dengan kemampuan untuk mencapai tujuan usaha.

Capaian dimensi kebutuhan akan kekuasaan terdiri dari 5 item pertanyaan dengan jumlah capaian sebesar 784 berada pada kriteria sangat tinggi. Artinya dalam member U-Pro Chapter Kupang memiliki keinginan yang kuat mengenai untuk berusaha, karena dengan adanya kekuasaan yang dimiliki individu atau member lebih termotivasi dalam usaha yang ditekuni.

Capaian dimensi Kebutuhan akan berafiliasi atau bersahabat terdiri dari 7 item pertanyaan dengan jumlah capaian sebesar 1073 berada pada kriteria sangat tinggi. Artinya dengan capaian tersebut memberikan pandangan bahwa dalam setiap responden atau member sangat menginginkan persahabatan agar dapat menjalai hidup dengan baik termotivasi untuk terus berusaha dalam usaha yang digeluti.

### **Analisis Regresi Sederhana**

Nilai konstanta (a) adalah 14,30 sedangkan nilai spiritualitas kerja adalah 0,906. Sehingga persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 14,30 + 0,906X$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh maka nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 14,30, artinya jika nilai spiritualitas kerja sebesar 0 (tidak ada) maka nilai motivasi kerja adalah sebesar 17,615.



- Koefisien regresi variabel spiritualitas kerja (b) 0,906, artinya memiliki hubungan positif dan signifikan jika variabel spiritualitas kerja (X) naik satu satuan maka (Y) naik sebesar 0,906.

### **Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Hasil pengujian dapat dijelaskan bahwa nilai Sig. pada variabel X (Spiritualitas Kerja) 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sebagai nilai *cut off* dari signifikan, dengan data ini dapat disimpulkan bahwa Spiritualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

### **Uji Koefisien Determinan**

Untuk melihat pengaruh antara spiritual kerja terhadap motivasi kerja maka dilihat dari nilai koefisien determinannya ( $R^2$ ) dari hasil output ditemukan:

Hasil pengujian dapat dijelaskan bahwa spiritual kerja mempengaruhi motivasi kerja sebesar 0,67 atau 67%, 33% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain spiritualitas kerja.

### **Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada U-Pro Chapter Kupang *Full Gospel Businessmen's Fellowship International* (FGBMFI) Kupang**

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh spiritualitas kerja terhadap motivasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ . Hal ini berarti bahwa semakin tinggi nilai-nilai spiritualitas maka akan meningkatkan motivasi dari anggota organisasi dalam melakukan usaha dan pekerjaan. Spiritualitas dalam usaha atau pekerjaan merupakan ekspresi keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa spiritualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara variabel spiritualitas kerja terhadap motivasi kerja pada U-Pro Chapter Kupang.

Hubungan antara spiritualitas kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fanggidae (2017). Hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap motivasi,

makna spiritualitas di tempat kerja berpengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti lebih tinggi nilai spiritualitas yang meningkatkan motivasi anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan. Sehingga korelasi spiritualitas dan motivasi menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memberikan kontribusi baik untuk individu dan kelompok yang bekerja di organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hubungan spiritualitas kerja dan motivasi dalam penelitian ini, sesuai dengan hasil penelitian Chen & Sheng (2013) dimana spiritualitas di tempat kerja akan memberikan motivasi yang positif bagi anggota organisasi. Dalam penelitian Chen (2013) hasil analisis menegaskan bahwa korelasi negative antara spiritualitas di tempat kerja dan manajemen laba. Dengan kata lain, ini berarti bahwa motivasi untuk penghasilan lebih tunduk pada pengaruh kebangkitan spiritualitas, spiritual akan memberikan motivasi yang positif.

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, dimana kehidupan spiritualitas kerja member pada U-Pro Chapter Kupang memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi dalam usaha atau pekerjaan dan memberikan nilai lebih dari sebuah usaha atau pekerjaan. Spiritualitas kerja sebagai bentuk nyata dari ibadah, pelayanan dan kesaksian-kesaksian sebagaimana keyakinan dari member U-Pro Chapter Kupang banyak memberikan pengaruh terhadap member dalam melaksanakan usaha dan pekerjaannya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka ada beberapa simpulan sebagai berikut;

1. Spiritualitas kerja pada U-Pro Chapter Kupang termasuk dalam kriteria sangat tinggi.
2. Motivasi kerja pada U-Pro Chapter Kupang termasuk dalam kriteria sangat tinggi.
3. Spiritualitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada U-Pro Chapter Kupang.
4. Spiritualitas kerja mempengaruhi motivasi kerja sebesar 0,67 atau 67%, sedangkan 33% dipengaruhi faktor-faktor lain selain spiritualitaskerja.

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Bagi U-Pro Chapter Kupang

Pihak U-Pro Chapter Kupang perlu mempertahankan tingginya nilai spiritualitas kerja dan ada nilai-nilai yang perlu untuk dimaksimalkan dalam member saat ini agar dapat lebih berkembang kedepannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini menggunakan satu variabel X yaitu spiritualitas kerja, disarankan untuk peneliti selanjutnya agar meneliti tentang factor-faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja seperti etika kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, produktivitas dan lain-lain. Disarankan juga bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti salah satu organisasi khusus perempuan yang ada pada FGBMFI.

## DAFTAR RUJUKAN

Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). *Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure*. University of Texas at San Antonio. *Journal Of Mangement Inquiry*, Vol.9, No.2. Sage Publications.

Bait, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi Moneter dan Kompensasi Non Moneter Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Studi pada PT. Sarana Agra Gemilang KSO PT. Semen Kupang)*. Skripsi.

Choerudin, Achmad. (2012). *The Relationship Between Spirituality and Work Attitude: A Emperical Study*. Adi Unggul Bhirawa Tecnology College, Surakarta, Central Java, Indonesia. *International Journal Of Management Research And Review*. IJMRR/ Volume 4/ Issue 4/ Article No-3/455-463. ISSN: 2249-7996.

Dolphina, E. (2012). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya Pada Kinerja Perusahaan*. Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Fanggidae, R. E. (2015). *Spirituality at Workplace and Job Satisfaction in an ASEAN Context*. Padjadjaran University-Bandung. *Journal of Economic Science* , Vol.1, No.1.

Fanggidae, R., E., Suryana, Y., Effendi, N., & Hilmiana. (2016). *Spirituality Workplace To Create A Professional Resource*. Padjadjaran University- Bandung, Indonesia.

Fanggidae, R. E. (2017). *The Influence of Spirituality Workplace to Motivation, Job Satisfaction and Ogranizational Commitment*. Nusa Cendana University, Kupang, Indonesia. *Global Journal of Business and Social Science Review*. *GlobalJ. Bus, Soc, Sci. Review* 5 (3) 170-176.

Indriantoro, N., dan Supomo, B. (2009). *Metode Penelitian untuk Akuntansi dan Manajemen (Edisi 1)*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Kasenda, R. (2013). *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, Vol.1, No.3, hal. 853-859. Manado.

Mangkunegara, A., Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.

Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). *Spirituality in the Workplace: Developing an Integral Model and a Comprehensive Definition*. Woodbury University, Burbank, CA. *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol7, No.1; ABI/INFORM Complete.

Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). *Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment*. College of Business, University of Colorado, Colorado Springs, Colorado, USA. *Journal of Organizational Change Management*, Vol.16, No.4, pp. 426-447.

Nurtjahjanti, H. (2010). *Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi*. *Jurnal Psikologi*, Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, Vol.7, No.1.

Pawar, B. S. (2009). *Individual Spirituality, Workplace Spirituality and Work Attitudes: An Empirical Test of Direct and interaction Effects*. Indian Institute of Management (Kozhikode), Karala, India. Emerald Group Publishing Limited 0143-7739. *Leadership And Organization Development Journal*, Vol.30, No.8, pp.759-777.

Pierce, Gregory. F. A. (2006). *Spirituality@work: 10 ways to balance your life on-the-job*. Yogyakarta (2006). Kanisius.

Potu, A. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada KANWIL DITJEN Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, Vol.1, No.4. Halaman 1208-1218. Manado.

Suarez, S. A. (2015). *Effectcs of Spirituality in the Workplace*. *Proceedings of the Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Vol.20, No.1. Regent University.

Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Torang, S. (2012). *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*.

Penerbit Alafabeta, Bandung.

Yogatama, L. A. M., dan Widyarini, N. (2015). *Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis*. *Jurnal Psikologi*, Vol.42, No.1.

[https://www.google.co.id/url?q=http://web.unair.ac.id/admin/file/f\\_20025\\_4k.doc&sa=U&ved=2ahUKEwjnzebis9\\_aAhXIO48KHZwqAuwQFjAAegQIBxAB&u sg=AOvVaw0bSdwg4Woc5CI-KavePnLL](https://www.google.co.id/url?q=http://web.unair.ac.id/admin/file/f_20025_4k.doc&sa=U&ved=2ahUKEwjnzebis9_aAhXIO48KHZwqAuwQFjAAegQIBxAB&u sg=AOvVaw0bSdwg4Woc5CI-KavePnLL). Di akses pada tanggal 29 April 2018, pada pukul 19:57 WITA.