

ISSN : 2088 - 0588

# JIMMA

Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh

Vol. 13 No. 1

Edisi: Januari – Juni 2023



FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

1. **PENGARUH *SOFT SELLING* DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA *ONLINE SHOP PETEDE HOUSE* DI KOTA FAJAR ACEH SELATAN**  
*Yuslaidar Yusuf, Riwanul Nasron, & Putri Trisna Dewi*
2. **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (KAJIAN PADA PUSKESMAS DARUL IMARAH ACEH BESAR)**  
*Febyolla Presilawati & Putri Shalhah*
3. **KEPUTUSAN BELI KUTARAJA *FRIED CHICKEN* BANDA ACEH : FAKTOR KERAGAMAN PRODUK DAN CITRA RASA**  
*Aida Fitri & Thasrif Murhadi*
4. **ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA ANEUK LAOT KOTA SABANG**  
*Zuraidah & Muhammad Fahrozi*
5. **PENGARUH KERAGAMAN MINUMAN, ATMOSPHERE KAFE TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN JAGARAGA CAFÉ REMPAH BANDA ACEH**  
*Erlinda*
6. **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL MENEGAH DI KABUPATEN NAGAN RAYA**  
*Husnaina Mailisa Safitri & Nurfazilah*
7. **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG BATOH KOTA BANDA ACEH**  
*Agus Ariyanto, M.Yamin & Silvi Maidita Utari*
8. **PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI ACEH**  
*Mahyuddin & Fitri Ulan Dari*
9. **PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUKAMAKMUR KABUPATEN ACEH BESAR**  
*Tarmizi Gadeng, Suryani Murad, & Maita Safira*
10. **PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, *QUALITY OF WORK LIFE* DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH**  
*Amelia Rahmi & Andrea Fitra*

JIMMA	Volume 13	Nomor 1	Halaman 1 - 84	Banda Aceh 2023	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	-------------------	--------------------	------------------

**DEWAN REDAKSI**

**PEMBINA**

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Penanggung Jawab :

**Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh**

Ketua Penyunting :

**Hj. Nadiya, SE, M.Si.**

Wakil Ketua Penyunting :

**Zuraidah, SE, MM.**

Penyunting Pelaksana :

1. **Dr. Ramli Gadeng, M.Pd.** (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
2. **Dr. Dwi Cahyono, M.Si, Ak.** (Univ. Muhammadiyah Jember)
3. **Dr. Sri Suyanta, M.Ag.** (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh)
4. **Agus Ariyanto, SE, M.Si.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
5. **Tarmizi Gadeng, M.Si.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
6. **Sulfitra, S.Si, M.Si.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
7. **Syamsidar, SE, M.Si, Ak.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
8. **Eva Susanti, SE, M.Si, Ak.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
9. **Suryani Murad, SE, M.Si** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
10. **Dr. Erlinda, SE, M.Si.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)

Staff Pelaksana :

1. **Editor** : **Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.**
2. **Administrasi & Keuangan** : **Amyas, SE**
3. **Distribusi & Pemasaran** : **Rusnaldi, SE dan M.Iqbal**
4. **Pengelola IT** : **Abrar Habibi**
5. **Desain Cover & Layout** : **Luthfie**

**Diterbitkan Oleh:**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh**

**Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh**

**Telp. Fax. (0651) 21023**

## PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

**P**embaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) Volume 13 dan Nomor 1 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA Volume 13 dan Nomor 1 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Juni 2023

Pengelola

**SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

*Assalammu'alaikum, Wr, Wb.*

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 Tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) Program Studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan Edisi Volume 13 Nomor 1 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

*Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.*

Banda Aceh, Juni 2023  
Dekan,

**Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.**

## PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan\*) naskah adalah sebagai berikut:  
JUDUL  
ABSTRAK/*ABSTRACT*  
BAB I : PENDAHULUAN  
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN  
BAB III : METODE PENELITIAN  
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN  
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN  
DAFTAR PUSTAKA  
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)  
\*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) :  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh,  
Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh  
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : [jurnalfeunmuha@yahoo.com](mailto:jurnalfeunmuha@yahoo.com)
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...	i
PENGANTAR REDAKSI.....	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN.....	iv
DAFTAR ISI.....	v

Jurnal

1. PENGARUH <i>SOFT SELLING</i> DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA <i>ONLINE SHOP PETEDE HOUSE</i> DI KOTA FAJAR ACEH SELATAN <i>Yuslaidar Yusuf, Riwanul Nasron, &amp; Putri Trisna Dewi</i> .....	1-10
2. PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (KAJIAN PADA PUSKESMAS DARUL IMARAH ACEH BESAR) <i>Febyolla Presilawati &amp; Putri Shalhah</i> .....	11-18
3. KEPUTUSAN BELI KUTARAJA FRIED <i>CHICKEN</i> BANDA ACEH : FAKTOR KERAGAMAN PRODUK DAN CITRA RASA <i>Aida Fitri &amp; Thasrif Murhadi</i> .....	19-24
4. ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA ANEUK LAOT KOTA SABANG <i>Zuraidah &amp; Muhammad Fahrozi</i> .....	25-30
5. PENGARUH KERAGAMAN MINUMAN, ATMOSPHERE KAFE TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN JAGARAGA CAFÉ REMPAH BANDA ACEH <i>Erlinda</i> .....	31-38
6. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL MENEGAH DI KABUPATEN NAGAN RAYA <i>Husnaina Mailisa Safitri &amp; Nurfazilah</i> .....	39-48
7. PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG BATOH KOTA BANDA ACEH <i>Agus Ariyanto, M.Yamin &amp; Silvi Maidita Utari</i> .....	49-56
8. PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI ACEH <i>Mahyuddin &amp; Fitri Ulan Dari</i> .....	57-64
9. PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUKAMAKMUR KABUPATEN ACEH BESAR <i>Tarmizi Gadeng, Suryani Murad, &amp; Maita Safira</i> .....	65-74
10.PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, <i>QUALITY OF WORK LIFE</i> DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMpong ACEH <i>Amelia Rahmi &amp; Andrea Fitra</i> .....	75-84



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, *QUALITY OF WORK LIFE* DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH**

*Amelia Rahmi<sup>1</sup> & Andrea Fitra<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>*Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh*

<sup>2</sup>*Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal, *Quality Of Work Life* dan Spiritualitas terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 70 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi, hipotesis diuji dengan uji F (Simultan) dan uji t (Parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Komunikasi Internal, *Quality Of Work Life* dan Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Pengujian secara parsial bahwa Komunikasi Internal, *Quality Of Work Life* dan Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Variabel Komunikasi Internal mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Implikasi penelitian ini yaitu kinerja pegawai saat ini sudah baik dengan adanya Komunikasi Internal kerja yang baik serta adanya Spiritualitas pegawai. Hal ini disebabkan pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, kemudian pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja disetiap tugas yang diberikan, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif serta memiliki keahlian kerja yang baik.

***Kata Kunci: Komunikasi Internal, Quality Of Work Life, Spiritualitas dan Kinerja Pegawai***

***INFLUENCE OF INTERNAL COMMUNICATIONS, QUALITY OF WORK LIFE AND SPIRITUALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PUBLIC EMPOWERMENT SERVICE AND GAMPONG ACEH***

*The research objective was to determine the effect of Internal Communication, Quality Of Work Life and Spirituality on Employee Performance at the Aceh Community Empowerment Service and Gampong Aceh both simultaneously and partially. This research method is a quantitative method. The sample size of this study was 70 employees. The research data was collected through a list of questions/questionnaires and documentation studies. The hypothesis was tested by the F test (simultaneous) and the t test (partial) intended to determine the effect of the 95% confidence level ( $\alpha = 0.05$ ). The results showed that simultaneously the variables Internal Communication, Quality Of Work Life and Spirituality had a positive and significant effect on Employee Performance at the Aceh Community Empowerment Service and Gampong. Partial testing shows that Internal Communication, Quality of Work Life and Spirituality have a positive and significant effect on Employee Performance at the Community Empowerment Service and Gampong Aceh. The Internal Communication Variable has the most dominant influence on Employee Performance at the Community Empowerment Service and Gampong Aceh. The implication of this research is that current employee performance is good with good internal communication and employee spirituality. This is because employees have good quality work, then employees can increase the quantity of work in each given task, employees can complete tasks on time and employees can complete tasks effectively and have good work skills.*

***Keywords: Internal Communication, Quality Of Work Life, Spirituality and Employee Performance***

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan hal yang patut dapat perhatian penting dari organisasi. Jika kinerja pegawai baik maka organisasi tersebut lebih terjamin outputnya sehingga hal ini berdampak baik pada organisasi. Hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari (Suwandi, 2021) menyatakan bahwa komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas ditempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan dan atasan dengan atasan. Komunikasi akan berhasil dengan baik apabila timbul saling pengertian. Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak terjalinnya komunikasi dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi baik atasan maupun pegawai dilingkungan instansinya sendiri. Hasil penelitian dari (Suwandi, 2021) menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi internal dalam suatu organisasi khususnya di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, memiliki peranan yang penting dalam mengatur manajemen suatu organisasi. Fenomena yang terjadi berkaitan dengan komunikasi internal di organisasi masih terjadi kendala artinya tidak ada koordinasi yang baik antar unit kerja dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi oleh setiap bidangnya karena kurangnya koordinasi dalam menciptakan kinerja yang diharapkan. Sehingga berdampak menjadi kurangnya pelayanan, perhatian serta

kurangnya tanggung jawab dalam memberikan informasi kepada masyarakat.

Strategi peningkatan *quality of work life* sumber daya manusia (SDM) disegala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya SDM yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Strategi peningkatan *quality of work life* SDM untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadikan sumber daya yang produktif. Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Amila, 2021).

Spiritualitas seseorang juga mempengaruhi kinerja seseorang. Karena spiritualitas mendorong seseorang untuk melahirkan kesadaran, baik itu kasadaran untuk berperilaku baik, jujur bahkan amanah dalam melaksanakan tanggung jawab. Spiritualitas ditempat kerja merupakan mengenalkan dan memahamkan kehidupan batin dalam bekerja bagi para karyawan agar dapat memelihara diri mereka pribadi, dapat memaknai pekerjaannya dan rasa memiliki komunitas atau organisasi dimana mereka bekerja. Hasil penelitian dari (Khusnah, 2019) menyatakan bahwa spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian dari (Azis, 2018) menyatakan bahwa spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil survey awal pada tanggal 7 Juni 2022 dengan 20 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh adapun kendala yang dihadapi oleh pegawai yaitu kurang tepat waktu/terlambat dalam menyelesaikan tugas dan



sesama pegawai tidak saling membantu satu sama lain, adanya sifat kerja yang kurang baik contohnya kurang senang pada jabatan seseorang. Adanya titik tekanan jika pegawai dikritik bahwa ada pegawai yang malas saat bekerja. Selain itu adanya kewalahan menangani pekerjaan karena adanya suatu masalah pribadi seseorang.

Fenomena mengenai komunikasi internal dapat dijelaskan bahwa komunikasi internal yang terjadi dapat menyebabkan konflik yaitu kurang mau mendengar paparan ide dari pihak lain. Adanya perbedaan karakter kepribadian, serta pola pikir dapat membuat adanya perbedaan sifat dan sikap seseorang.

## KAJIAN KEPUSTAKAAN

### Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Irawan (2018:4) mengatakan “Kinerja pegawai adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi.”

Adapun menurut Hasibuan (2018:93) mengatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sedarmayanti (2018: 215-216) mengatakan “Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa

kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya.”

Syahrani (2018:3) mengatakan bahwa “Istilah kinerja (*Performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, Spiritualitas, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas output yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja Pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan.”

Sedarmayanti (2017:143) mengatakan “Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Manfaat penilaian kinerja yaitu:

1. Perbaikan Kinerja.
2. Penyesuaian Spiritualitas.
3. Keputusan penempatan.
4. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan.
5. Perencanaan dan *quality of work life*.
6. Definisi Proses Penempatan Staf.
7. Ketidakkuratan Informasi.
8. Kesalahan Rancangan Pekerjaan.
9. Kesempatan Kerja yang Sama.
10. Tantangan-tantangan Eksternal.
11. Umpan Balik pada SDM.
12. Komunikasi internal.

Renny (2017:32) mengatakan “Berbicara tentang penilaian kinerja memiliki esensi yang

jasas karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora (2017:416) adalah proses yang mengukur pegawai, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan” Kinerja atau “*Performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

### Komunikasi Internal

Karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan. Zuhdi (2016:16) mengatakan “Istilah komunikasi internal berasal dari kata *communication* yang berarti pemberitahuan atau pertukaran pikiran.

Devito (2016:24) mengatakan bahwa “Komunikasi internal merupakan mengacu pada tindakan oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam satu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. Berkomunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan setiap orang.”

Wadini (2017:3) mengatakan bahwa “Komunikasi internal adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*)

kepenerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.

Rakhmat (2016:13-15) menyebutkan “lima tolak ukur efektivitas komunikasi internal yaitu:

1. Pengertian, artinya penerimaan yang cermat dari isi stimuli seperti yang dimaksud oleh komunikator. Kegagalan menerima isi pesan secara cermat disebut kegagalan komunikasi primer.
2. Kesenangan, artinya ketika kita berkomunikasi dengan orang lain misalnya mengucapkan salam. Komunikasi itu hanya dilakukan untuk mengupayakan agar orang lain timbul rasa kesenangan. Inilah yang menjadikan hubungan kita hangat, akrab dan menyenangkan.
3. Memengaruhi sikap, artinya seringkali kita melakukan komunikasi untuk memengaruhi orang lain. Misalnya guru ingin mengajak muridnya lebih mencintai ilmu pengetahuan. Ini disebut juga dengan komunikasi persuasif.
4. Hubungan sosial yang baik, artinya komunikasi juga ditujukan untuk menumbuhkan hubungan sosial yang baik.
5. Tindakan, artinya efektivitas komunikasi biasanya diukur dari tindakan nyata yang dilakukan komunikator dan komunikan.

Menurut Devito (2016:24) “Indikator untuk mengukur komunikasi internal adalah sebagai berikut:

1. Gaya Komunikasi  
Cara atau pola yang ditampilkan oleh komunikator untuk mengungkapkan sesuatu (menyampaikan pesan, ide, gagasan) baik melalui sikap, perbuatan, dan ucapannya ketika berkomunikasi dengan komunikasi
2. Cara Berkomunikasi  
Proses dimana seseorang berusaha memberikan pengertian dengan cara pemindahan pesan.
3. Isi Pesan.  
Suatu kejelasan informasi yang disampaikan yang dapat memberikan manfaat pada suatu organisasi.
4. Kejelasan Penyampaian Informasi.  
Kejelasan dalam penyampaian informasi kepada suatu organisasi sehingga dapat diterima dengan baik.

#### 5. Berperilaku Terpuji

Suatu perilaku seseorang ketika melakukan penyampaian informasi dimana dilakukan secara langsung oleh seseorang terhadap dengan suatu organisasi.

#### *Quality Of Work Life*

Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*Human Needs*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama- sama. Karena itu, bukan saja pegawai yang harus puas tetapi pegawai juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal.

Wulandari (2017:30) mengatakan bahwa "*Quality of work life* atau kualitas lingkungan kerja merupakan teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, yang mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan pekerjaannya. Adanya kualitas lingkungan kerja ini juga menumbuhkan *engagement* yang tinggi. Namun tidak menutup kemungkinan juga pegawai yang mendapat kualitas lingkungan kerja yang baik memiliki *Work engagement* yang rendah.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Objek penelitian mengenai kinerja pegawai, komunikasi internal dan *Quality of Work Life* Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

#### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi penelitian seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebanyak 70 pegawai. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

#### **Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

1. Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu Komunikasi internal, *Quality of work life* dan spritualitas terhadap kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.
2. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

### Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> = Koefisien Variabel
- X<sub>1</sub> = Komunikasi internal
- X<sub>2</sub> = *Quality of work life*
- X<sub>3</sub> = Spiritualitas
- e = *Error Term*

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien determinasi R<sup>2</sup> (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R<sup>2</sup>) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent

amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel indepen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependent (Ghozali, 2018:97).

### Rancangan Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Komunikasi internal dan *Quality of Work Life* dan Spiritualitas secara individual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika  $t_{Hitung} \geq t_{Tabel}$ , maka menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub>.
- b. Jika  $t_{Hitung} < t_{Tabel}$ , maka menerima H<sub>0</sub> dan menolak H<sub>a</sub>.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Komunikasi internal (X<sub>1</sub>), *Quality Of Work Life* (X<sub>2</sub>) dan Spiritualitas (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 1:

**Tabel 1**  
**Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai**

Nama Variabel	B	Std. Error	t <sub>Hitung</sub>	t <sub>Tabel</sub> Df = n-k-1	Sig.
Konstanta	0,795	0,298	2,671	1,997	0,010
Komunikasi Internal (X <sub>1</sub> )	0,240	0,115	2,086	1,997	0,041
<i>Quality of Work Life</i> (X <sub>2</sub> )	0,420	0,103	4,078	1,997	0,000
Spiritualitas (X <sub>3</sub> )	0,256	0,111	2,306	1,997	0,030

Sumber: Hasil Penelitian,2022 (Data diolah).

**Tabel 2**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,789 <sup>a</sup>	0,623	0,606	0,49901

Sumber: Hasil Penelitian,2022 (Data diolah)

### Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, digunakan uji Statistik F (Uji F). Apabila nilai  $F_{Hitung} > \text{nilai } F_{Tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya apabila nilai  $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	$F_{Hitung}$	$F_{Tabel}$	Sig. <sup>b</sup>
1 Regression	27,181	3	9,060	36,385	2,746	,000 <sup>b</sup>
Residual	16,435	66	,249			
Total	43,615	69				

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

### Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, digunakan uji Statistik t (Uji t). Dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

### Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Suwandi (2021) menyatakan bahwa komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai saat ini sudah baik dengan adanya gaya kepemimpinan kerja yang baik serta adanya motivasi kerja pegawai.

Hal ini disebabkan pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, kemudian pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja disetiap tugas yang diberikan, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif serta memiliki supervisi yang baik.

Komunikasi internal dapat ditingkatkan melalui melalui cara berkomunikasi dengan sopan kepada setiap pegawai, gaya kepemimpinan yang baik, cara komunikasi yang dapat diterima oleh pegawai, isi informasi yang disampaikan jelas dan selalu berperilaku baik. Kemudian *quality of work life* dapat ditingkatkan melalui melalui adanya partisipasi kerja, pengembangan sumber daya manusia, pelatihan kerja dan kegiatan lainnya yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga berdampak baik pada kinerja pegawai. Selanjutnya spiritualitas dapat ditingkatkan melalui saling menghargai pendapat pegawai lainnya, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
2. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
3. Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.



4. Komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh di sebagai berikut:

1. Pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan arahan kerja dan berbagai pemasukan tata cara kerja yang baik serta saling berbagi pengalaman kerja kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas yang baik dan tepat waktu. Kemudian pimpinan dapat melakukan suatu kegiatan yang dapat mendorong semangat kerja pegawai dan menjadi suatu dampak baik kepada pegawai dengan melakukan komunikasi dua arah insentif dengan cara mendekati *person/orang* pegawai.
2. Menyampaikan informasi yang jelas kepada semua pegawai dengan cara pengumuman resmi dan lakukan pendekatan dalam memastikan informasi tepat waktu
3. Pemberian pengetahuan rohani atau pencerahan jiwa seperti membicarakan jangan malas kerja. Apabila kalian malas dalam bekerja dan memakan gaji tidak sesuai dengan kerjaan, maka haram hukumnya.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas pegawai, kompetensi, pengalaman kerja

### DAFTAR PUSTAKA

- Aman. S. (2017). *Tren Spiritualitas Milenium Ketiga*. Tangerang : Ruhama.
- Amila, D. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Quality Of Work Life* dan Internal *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma. *Jurnal Manajemen STIE Putra Bangsa*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-15
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azis, A. (2018). Pengaruh Spiritualitas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-13.
- Devito, Joseph. (2016). *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan : Karisma Publishing Group.
- Elfindri. (2017). *Solf Skill* untuk Pendidik. Baduose Media.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, A. W. (2016) . *SQ Nabi. Aplikasi Strategi Dan Model Kecerdasan Spiritual (SQ) Rasulullah di Masa Kini*. Yogyakarta: IRCiSod.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-11.



- Jati, A. N. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasional: Hubungannya Dengan Organization *Citizenship Behavior*. *Jurnal Kiat BISNIS* Volume 5 No. 2, Hal 89-97.
- Khusnah, H. (2019). *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Volume XVII, Vol. 3, No 4, Hal 17-23.
- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*. 8<sup>th</sup> Edition. McGraw Hill International Edition.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Rafika Aditama.
- Mukuan, A. S. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-7
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI- Press).
- Nurdaya, A. D. (2018). Pengaruh Religiusitas Dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Goro Assalam Hypermarket Di Surakarta). *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Vol. 1, No. 1, Hal. 1-9.
- Rakhmat, Jaluludin. (2016). *Psikologi Komunikasi*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Ramadhan. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (Intervening Variable). *Jurnal STIE YAPIS DOMPU*, Vol. 2, No. 2, Hal 17-29.
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robson, Erick. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Prilaku Kewargaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Crumb Rubber. *Jom Fekon* Vol. 2 No. 1, Hal 13-28.
- Rosanti, D.I. (2018). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 11, Hal. 31-39.
- Rosito, Asina C. (2017). Spiritualitas dalam Perspektif Psikologi Positif. *Jurnal Visi*. 18 (1), Hal 29-42.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Rita. (2016). Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, Volume 11 Nomor 2, Hal 121-136.
- Sutrisno, Wahyudi. (2018). Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan X. Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia.
- Suwandi. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, *Quality Of Work Life* Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Manajemen Universitas Pancasakti Tegal*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-11.
- Tamami. (2017). *Psikologi Tasawuf*. Bandung: Pustaka Setia.

- Wadini, Ni. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Vol, 10. No. 2, Hal 19-31.
- Winardi, J. (2018). *Motivasi dan Permotivasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, A. S. (2017). Pengaruh *Quality of Work Life, Self Determination* dan *Job Performance* Terhadap *Work Engagement* Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 19, No. 1, Hal 1-9
- Yuliarti, D. L. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-15.
- Yusriadi. (2018). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi di Madrasah Aliyah Pompanua Kabupaten Bone. *Skripsi*. Tidak Diterbitkan. Makassar : UNM Makassar.