

The Influence Of Leadership Style, Work Discipline, And Work Motivation On The Work Morale Of Iia Curup Prison Employees

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Lapas IIA Curup

Jalil Majid ¹⁾; Ratnawili ²⁾;

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhamadiyah Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhamadiyah Bengkulu

Email: jalilmajid18@gmail.com ;¹⁾ ratnawili@umb.ac.id ;²⁾

ARTICLE HISTORY

Received [06 Februari 2024]

Revised [21 Maret 2024]

Accepted [25 Maret 2024]

KEYWORDS

Leadership Style, Work Discipline, and Work Motivation and Employee Morale.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Lapas IIA Curup dengan rumusan masalah apakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Pegawai Lapas IIA Curup? dan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Pegawai Lapas IIA Curup. berjumlah 85 orang responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan berjumlah 85 orang responden. Data yang telah diolah dianalisis menggunakan rumus SPSS for windows. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengaruh pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Lapas Kleas IIA Curup. dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai Pada Pegawai Lapas Kleas IIA Curup hal ini dibuktikan dari uji hipotesis dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.286,>1,989)Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai Pada Pegawai Lapas Kleas IIA Curup Rejang Lebong hal ini dibuktikan dari uji hipotesis dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.612>1,989)Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai Pada Pegawai Lapas Kleas IIA Curup hal ini dibuktikan dari uji hipotesis dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.879>1,989)Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai. Hal ini dapat diketahui dari uji hipotesis secara bersama-sama (*Simultan*) $F_{hitung} > F_{tabel}$ (78,007 > 2.722). Hal ini dibuktikan dari analisis korelasi $R = 0.862$ atau (84.8%) dan hampir mendekati 1. Serta koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.743$ atau sekitar 71.9% sedangkan 28.1% adalah merupakan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti.

ABSTRACT

This research was conducted on IIA Cuirup Rejang Lebong Prison Employees with the problem formulation: What is the Influence of Leadership Style, Work Discipline and Work Motivation on Employee Work Morale among IIA Cuirup Rejang Lebong Prison Employees? and the aim of this research is to find out whether Leadership Style, Work Discipline, and Work Motivation affect employee morale among employees at IIA Cuirup Rejang Lebong Prison. The population in this study are employees at IIA Cuirup Rejang Lebong Prison. totaling 85 respondents. The sampling technique used accidental sampling based on predetermined criteria, totaling 85 respondents. The processed data was analyzed using the SPSS 26 formula. Based on the results of research and analysis of the influence of the Leadership Style (X_1) and Work Discipline (X_2) variables on Work Morale among Kleas IIA Curup Rejang Lebong Prison Employees. The following conclusion can be drawn: Leadership Style (X_1) has a positive effect on Work Morale (Y) of Employees at the Kleas IIA Curup Rejang Lebong Prison. This is proven by hypothesis testing with the t-test, obtained $t_{count} > t_{table}$ (3,286,> 1,989) Work Discipline (X_2) has a positive effect on Work Morale (Y) of Employees at the Kleas IIA Curup Rejang Lebong Prison. This is proven by hypothesis testing with the t-test, obtained $t_{count} > t_{table}$ (4,612> 1.989) Work Motivation (X_3) has a positive effect on Work Morale (Y) Employees at the Kleas IIA Curup Rejang Lebong Prison. This is proven by hypothesis testing with the t-test, obtained $t_{count} > t_{table}$ (2,879>1.989).Leadership Style (X_1), Work Discipline (X_2), and Work Motivation (X_3) have an effect on Work Morale (Y) Employee. This can be seen from joint hypothesis testing (Simultaneous) $F_{count} > F_{table}$ (78.007 > 2.722). This is proven by the correlation analysis $R = 0.862$ or (84.8%) and is almost close to 1. And the coefficient of determination is $R^2 = 0.743$ or around 71.9% while 28.1% is the contribution of other variables not studied.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, perusahaan, maupun sebuah instansi pemerintahan, pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, saat ingin mencapai pada tujuan tersebut pasti ada sebuah masalah yang harus dihadapi. Oleh karna itu peran sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk menyelesaikan suatu hal yang penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan organisasi. Dengan demikian pembangunan sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai suatu keberhasilan. Menurut Indrasari, (2018:59) manajemen sumberdaya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan

peranan sumberdaya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Ningsih (2014) Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan. Proses pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang harus ada didalam organisasi, Menyadari begitu pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan organisasi, maka organisasi dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan semangat kerjanya. Pada dasarnya pegawai mempunyai peran penting dalam instansi pemerintah, karna setiap pegawai akan membantu pekerjaan di kantor cepat selesai dengan baik. Akan tetapi setiap pegawai lapas mempunyai kinerja yang berbeda-beda, hal itu bergantung kepada semangat dan kegairahan kerja setiap pegawai lapas itu sendiri. Yang dimaksud dengan semangat kerja adalah motivasi seseorang dan antusiasme seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan pekerjaan mereka. Semangat kerja yang tinggi sangat penting untuk mencapai produktivitas yang baik dan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Murniasih, (2015) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang diharapkan. Sedangkan Menurut Gentari (2019) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Bila para pegawai bersemangat dalam bekerja dikatakan bahwa pegawai yang bersangkutan mempunyai semangat kerja yang tinggi, sebaliknya apabila pegawai tersebut tidak bersemangat dalam menjalani pekerjaannya dan bermalas-malasan maka dapat dikatakan seseorang tersebut tidak mempunyai semangat kerja.

LANDASAN TEORI

Semangat Kerja

Semangat Kerja setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan semangat kerja para pegawai. Hal itu penting, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang lebih baik, tepat waktu, dengan target yang telah ditentukan.

Menurut Murniasih, (2015) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang diharapkan.

Sedangkan Menurut Gentari (2019) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara bagaimana para atasan berperilaku dan melaksanakan wewenangnya. Gaya ini mungkin otokratis atau demokratis, keras atau lunak, formal atau tidak formal. Gaya yang digunakan oleh atasan ataupun manajer akan dipengaruhi oleh kultur dan nilai-nilai perusahaan. Gaya ini tidak tergantung kepada tingkat perilaku individu tetapi juga akan dipengaruhi oleh situasi kepemimpinan dimana orang-orang ditempatkan. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin. Menurut Thoha & Miftah, (2013) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan berkontribusi dalam mencapai tujuan utama perusahaan.

Disiplin Kerja

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki suatu aturan untuk dipatuhi oleh para karyawannya. Suatu aturan itu diterapkan pada organisasi ataupun perusahaan yang harus dipatuhi karyawan terutama dalam peraturan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap karyawan yang benar-benar tercipta dari diri sendiri untuk mempunyai keinginan untuk berdisiplin.

Menurut Farida & Hartono, (2016) disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Sedangkan menurut Sucipto, (2016) mengemukakan disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap

peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi dalam mencapai tujuan dan kinerja yang baik dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja berperan penting dalam memengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Motivasi dalam manajemen ditujukan kepada sumberdaya manusia khususnya kepada bawahan atau pegawai. Menurut Farida & Hartono, (2016) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus bisa memotivasi dan mengarahkan pegawainya, agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan atau tujuan organisasi dan karyawan dapat tercapai dengan optimal.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengamati, mengumpulkan informasi, dan menyajikan analisis hasil penelitian. Karna pada penelitian ini penulis menggunakan ilmu pengetahuan atau teori yang pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya sehingga banyak memiliki acuan keputustakaan, variabel diketahui dan teori yang tersedia. Fakta atau realistik, objek dan analisis data secara kuantitatif (angka-angka). menurut Sugiyono, (2010:115) pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang berifat objek, mencakup pengumpulan data dan analisis data kuantitatif serta metode pengujian ststistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data peneliti ketiga variabel terdistribusi secara normal. Pada uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan kolmogorov-smirnov nilai sig > 0,05. Besarnya tingkat K-S dengan tingkat signifikan diatas 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (Ghozali,2011: 160-165). Dasar pengambilan keputusan ini:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2011:163)

Uji Asumsi Klasik Multikoleritas

Uji multikolineritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, saling berhubungan secara linier. Pengujian adanya multikoleritas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai tolenrasi diatas 0,1 dan VIF < 10 tidak ada kecendrungan terjadi gejala multikolineritas. Pengujian multikolonieritas menggunakan software spss versi 2.6 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 Uji multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	,338	2,962	Non Multikolinieritas
2	Disiplin Kerja	,561	1,783	Non Multikolinieritas
3	Motivasi Kerja	,275	3,632	Non Multikolinieritas

Sumber Penelitian2024

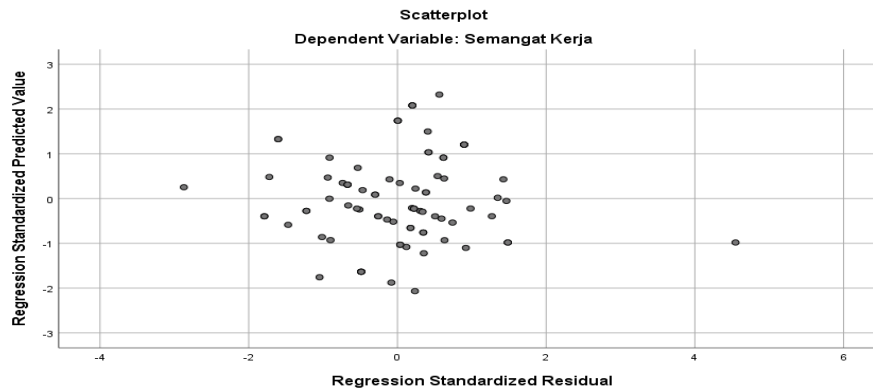
Berdasarkan Tabel 1 diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF < 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas.

Uji Asumsi Klasik Heteroskesdastis

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak sama varians. Adapun hasil uji statistic heterokedasitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagaii

berikut outputnya menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independen terhadap nilai absolute residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi nonheteroskedastisitas terpenuhi. Dengan gambar sebagai berikut :

Gambar 1 Uji penyimpangan Heteroskedastisitas



Grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Semangat Kerja (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada analisis ini digunakan regresi berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Lapas Kleas IIA Curup. yaitu:

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,024	1,272		,019	,985
	Gaya Kepemimpinan	,262	,080	,319	3,286	,002
	Disiplin Kerja	,374	,081	,347	4,612	,000
	Motivasi Kerja	,265	,092	,309	2,879	,005

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Output SPSS 24,0

Dari perhitungan di atas dengan menggunakan program SPSS, maka daya persamaan adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.024 + 0.262 X_1 + 0.374 X_2 + 0.265 X_3 + e$$

Sedangkan untuk koefisien regresi dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0.024 mempunyai arti bahwa apabila Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) sama dengan 0 maka Semangat Kerja (Y), akan tetap sebesar 0.024.
2. Koefisien regresi (X_1) sebesar 0.262 mempunyai makna jika nilai Gaya Kepemimpinan (X_1) naik sebesar satu satuan maka Semangat kerja (Y) akan menambah sebesar 0.262 dan di anggap variabel lainya adalah tetap.
3. Koefisien regresi (X_2) sebesar 0,374 mempunyai makna jika nilai variabel Disiplin Kerja (X_2) naik satu satuan maka nilai semangat kerja (Y) akan naik sebesar 0,374 dan di anggap variabel lainya adalah tetap.
4. Koefisien Regrasi (X_3) sebesar 0.265 mempunyai makna jika nilai variabel Motivasi Kerja (X_3) naik satu satuan maka nilai Semangat Kerja (Y) akan naik sebesar 0.265 dan dianggap variabel lainya adalah tetap.

Dari dua variabel di atas Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dinyatakan bahwa variabel Disiplin kerja yang paling dominan dalam memberikan sumbangan peningkatan Semangat Kerja pada Pegawai Lapas Kleas IIA Curup.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada, pegawai Lapas Kelas IIA Curup, melalui penyebaran kuesioner terhadap 85 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Lapas Kelas IIA Curup.

Dari tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan saat ini memiliki kemampuan yang kuat untuk memotivasi anggota tim, pimpinan juga dapat menerima dengan baik atas masukan yang diberikan oleh bawahan. Kemudian dari hasil tanggapan responden Disiplin Kerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan pada pegawai yang dapat merencanakan, mengatur waktu dalam mencapai tujuan pekerjaan, dan selalu berhati-hati dalam bekerja. Kemudian dari hasil tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan pada pegawai yang mendapatkan dana pensiunan, tunjangan kesehatan, dengan rekan kerja yang saling mendukung. Penghargaan yang dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai dan bidang pekerjaan yang dapat mengembangkan keahlian pribadi.

Adapun hasil tanggapan respon mengenai variabel Semangat Kerja juga termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan adanya pegawai yang tertantang dengan pekerjaannya dengan memiliki tujuan yang jelas, dan pegawai yang selalu hadir pada tepat waktu. Kemudian instansi memberikan kesempatan untuk berkembang dalam meningkatkan keterampilan dan mendapatkan peluang untuk pengembangan karir.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengaruh pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Lapas Kleas IIA Curup Rejang Lebong. dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan(X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja(Y) pada Pegawai Lapas Kelas IIA Curup. Dengan adanya pemimpin yang tegas dan memperhatikan bawahannya tentu hal ini dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki semangat yang baik
2. Disiplin Kerja(X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja(Y) pada Pegawai Lapas Kelas IIA Curup. . Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai sudah mengetahui tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sehingga hal ini sangat baik bagi instansi maupun pegawai itu sendiri.
3. Motivasi Kerja(X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai(Y) Pada Pegawai Lapas Kelas IIA Curup. Dengan adanya pengembangan keterampilan yang diberikan para pegawai dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat, ini tentunya sangat baik untuk terus dipertahankan.
4. Gaya Kepemimpinan(X_1) Disiplin Kerja(X_2) dan Motivasi Kerja(X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja(Y) pada Pegawai Lapas Kelas IIA Curup.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Lapas Kelas IIA Curup, ada beberapa hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan serta saran bagi seluruh pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan(X_1) Disarankan pada pihak instansi maupun perusahaan untuk pimpinan dapat membuat keputusan dengan para pegawai lainnya agar kebijakan dan tata cara yang baik dapat memberikan masukan yang mendukung pekerjaan para pegawai
2. Disiplin Kerja(X_2) Disarankan pada pihak instansi maupun perusahaan untuk selalu melakukan evaluasi terhadap setiap hasil kerja dari para pegawainya agar kedepannya dapat meningkatkan Semangat Kerja pada Pegawai Lapas Kleas IIA Curup.
3. Motivasi Kerja(X_3) Disarankan pada pihak instansi maupun perusahaan untuk lebih memperhatikan hal-hal semacam ini agar gaji dan bonus dapat disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan.
4. Semangat Kerja(Y) Disarankan pada pihak instansi maupun perusahaan untuk lebih memperhatikan hubungan yang terjalin antar sesama pegawai dilingkungan kerja agar terciptanya kondisi yang kondusif, apabila hal ini bisa segera diperbaiki maka semangat kerja para pegawai akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.Bandung.
- Agustini, & Fauziah. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Arfansyah, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja,Motivasi Kerja,dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan). *Stei.Ac.Id*, 5–19. <http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf>
- Asisdiq, I. S., & Side, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada kantor BPK RI Perwakilan Ptoinsi Bali. *Pendidikan Kimia PPs UNM*, 1(1), 91–99.
- Asnawi, S. (1999). Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 2, 86–92.
- Assagaf, S. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Discipline, Motivation and Working Spirit on Employee Productivity At Local Revenue Offices of City Manado. *Jurnal EMBA*, 639(2), 639–649.
- Dharmayanti, T. I., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 248–264. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1173>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 26.
- Gentari, R. E., & Sumiati, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Cilegon. *Sains Manajemen*, 5(1), 20–44. <https://doi.org/10.30656/sm.v5i1.1520>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.
- Hasibuan, M. (2008). *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Indrasari, meithiana. (2018). (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Kartono. (2017). *Gaya Kepemimpinan Dalam Oranisasi*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Mahmud, A. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIAKS)*, 1(2), 39–47.
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan Iv Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v1i4.12526>
- Moekijat. (2003). *Sumber Daya Manusia*. Mandur Maju,Bandung.
- Murniasih. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Gaya Indria*.
- Nurmansyah, Simanjutak, & Payaman. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI.
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7115. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p11>
- P.wulandari. (2013). *Program Srmangat kerja Karyawan PT PJB UNIT Pembakitan Greik Putri Retno Wulandari Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik Kampus GKB , Jl Sumatra 101 GKB Gresik 61121 Jawa Timur Indonesia*. 13.
- P, N. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kajian Teori Manajemen Sdm*, 1, 9–34.
- Paryudi, I. M., & Ardana, I. K. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt . Bpr Tish Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 63–82.
- Putra, P. W. G. S., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 2973. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p14>
- Rismawati, R., & Syafira, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 29–36. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.37>