

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM BULOG KANWIL NTT

The Influence Of Work Discipline And Work Morest On Employee Performance At Perum Bulog Kanwil NTT

Agustinus Willyam Siku^{1,a)}, Rolland E Fanggidae^{2,b)}, Marianus S Neno^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} williamsiku08@gmail.com, ^{b)} rolland.fanggidae@staf.undana.ac.id,

^{c)} marianus.neno@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil NTT dan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan model regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi, observasi dan kusioner. Dengan sampel pada penelitian ini sejumlah 45 orang karyawan. Hasil penelitian secara deskriptif Disiplin kerja berda pada kriteria sangat tinggi, semangat kerja berada pada kriteria tinggi dan kinerja karyawan berada pada kriteria tinggi. Berdasarkan analisis regresi linear berganda mendapatkan nilai koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja sebesar 1,302 dan Nilai koefisien regresi dari variabel Semangat Kerja sebesar 0,635. Hasil dari penelitian ini melalui uji T (parsial) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. Semangat Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sementara itu, Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil NTT yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel disiplin kerja dan semangat kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif kuat. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan nilai *adjust R Square* sebesar 76,3%, hal ini berarti 76,3% variabel Disiplin Kerja dan Semangat Kerja memengaruhi Kinerja. Sedangkan selisihnya 23,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Dan Kinerja

PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif dari para karyawan (Hasibuan, 2019). Sutrisno (2019) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, dorongan, daya, dan karya. Hasibuan (2019) Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Oleh karena itu organisasi harus benar benar memperhatikan kualitas SDM yang mereka punya, sehingga

kinerja yang diberikan jauh lebih baik demi kemajuan organisasi. Menurut Moehariono (2012) Kinerja atau yang biasa juga disebut performance merupakan pencapaian seseorang dalam suatu kegiatan untuk mewujudkan tujuan serta visi misi dalam organisasi yang dikeluarkan dalam perencanaan di suatu organisasi. Keefektifan kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja yang efektif berarti output yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit ataupun produktifitasnya melaksanakan kinerja dalam organisasi menjadi lebih baik atau optimal tidak ada kendala dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus memerhatikan persoalan disiplin kerja dan semangat kerja karyawannya. Disiplin kerja yang dimaksud adalah kemampuan kerja seseorang yang terus-menerus dilakukan secara tertib dan teratur sesuai aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Sinambela,2012). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil optimal. Disiplin diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi, Hasibuan (2014). Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi karena dalam suasana disiplinlah instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2019) mengungkapkan bahwa kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja yang baik dari para karyawan dalam bekerja, akan memberikan kemudahan bagi organisasi untuk mencapai segala tujuan dari organisasi, dikarenakan pegawai yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan merangsang peningkatan kinerja pegawai sehingga pegawai mampu bekerja dengan lebih baik. Selain disiplin kerja,kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh semangat kerja. Menurut Syukria (2004) semangat kerja adalah suatu perilaku dan kondisi dari seorang tenaga kerja baik individu maupun secara berkelompok yang menumbuhkan kesenangan dalam diri tenaga kerja untuk bekerja lebih rajin untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan yang muncul sendiri dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu sesuai dengan taraf yang telah ditetapkan (Danim,2004). Semangat kerja merupakan hal yang penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi atau instansi, Tohardi (2012) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti loyalitas, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 31 maret 2023 dengan 5 karyawan yang ditemui, Jam masuk yang ditetapkan oleh perusahaan adalah pukul 08.00 WIB, didapatkan informasi bahwa karyawan Perum BULOG Kanwil NTT sering datang terlambat ke kantor, absen, ijin,dan sakit (Tabel 1.1) serta semangat mereka dalam bekerja pun masih kurang, sehingga kinerja yang mereka hasilkan kurang baik seperti pekerjaan yang

tidak selesai, akhirnya terjadi penumpukan pekerjaan pada hari itu dan harus dikerjakan esok hari.

Tabel 1.
Tingkat absensi karyawan Perum Bulog Kanwil NTT 2022

NO	BULAN	HARI KERJA	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH KETIDAK HADIRAN	RATA-RATA
1	JANUARI	21	54	9	0,126%
2	FEBUARI	19	54	2	5,13%
3	MARET	22	54	4	2,97%
4	APRIL	20	54	4	2,7%
5	MEI	15	54	9	0,9%
6	JUNI	20	54	4	2,97%
7	JULI	19	54	4	2,5%
8	AGUSTUS	22	54	11	1,08%
9	SEPTEMBER	22	54	3	4%
10	OKTOBER	20	54	3	3,6%
11	NOVEMBER	22	54	3	4%
12	DESEMBER	21	54	4	3%

Sumber: Bulog Kanwil NTT

Dari tabel 1. di atas, dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan Perum Bulog Kanwil NTT masih cukup rendah. Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus $\frac{\text{jumlah ketidakhadiran}}{\text{hari kerja} \times \text{jumlah karyawan}} \times 100\%$. Presentase kehadiran karyawan bulog selama 1 tahun, dengan nominal presentasi ketidakhadiran terbesar 5,1% dan nominal presentase ketidakhadiran terkecil yaitu 0,126%. Berdasarkan latar belakang diatas Penulis melaukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Bulog Kanwil NTT”

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum (Chairunnisah et al., 2021). Adapun Motowidlo (2003) menjelaskan bahwa “*Job performance is defined as the total expect value to the organization of the discrete behavioral episodes that an individual carries out over a standard period of time*”. Menurut pernyataan ini, kinerja pegawai adalah nilai total yang diharapkan dari episode perilaku yang dilakukan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu untuk organisasi. Jex dan Britt (2008) menjelaskan bahwa, “*Job performance represents behaviors employees engage in while at work that contribute to*

organizational goals". Dalam pandangan Campbell dalam (Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi, 2015), kinerja pegawai menggambarkan perilaku yang dilakukan pegawai selama di tempat kerja yang memberi kontribusi terhadap tujuan organisasi. Jackson (2011) menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor itu adalah: 1) Kemampuan individu melakukan pekerjaan, 2) usaha yang dilakukan, dan 3) dukungan organisasi.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2019). Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009). Adapun (Hasibuan, 2019) mengungkapkan bahwa kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun Davis dalam Mangkunegara (2016) menyatakan "Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi." Selanjutnya Rivai (2013) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku. Menurut Sutrisno (2019) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) Taat terhadap aturan waktu, 2) Taat terhadap peraturan instansi, 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, 4) Taat terhadap peraturan lainnya di instansi.

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi atau instansi, semangat kerja penting untuk diperhatikan karena untuk mencapai tujuan organisasi atau suatu instansi dengan efektif dan efisien mungkin diperlukan sumberdaya yang unggul, memiliki keahlian dan kemampuan. Sumber daya manusia unggul tersebut akan dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien bila memiliki semangat kerja yang tinggi (Hafiz, 2020). Menurut Murdani (2012), semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Richard (2015) menyatakan bahwa manusia memainkan sistem yang sangat penting dalam organisasi, maka dari itu mereka harus diberi pertimbangan sehingga dapat berkontribusi secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Nitisemito (2014) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Nitisemito (2014) menyatakan bahwa indikator-indikator semangat kerja antara lain adalah sebagai berikut: 1) produktivitas kerja, 2) tingkat absensi dan ketepatan waktu, 3) turnover intation, dan 4) tuntutan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Peneliti ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi dan kusioner. Informan dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Bulog Kanwil NTT yang terdiri dari 45 responden. Menurut Sugiyono (2019) dalam penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan model regresi linear berganda.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di perum bulog kanwil NTT

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja diketahui bahwa variabel disiplin kerja pada Perum Bulog Kanwil NTT berada pada kategori sangat tinggi. Dapat diketahui bahwa setiap indikator dan item memiliki jawaban yang berbeda-beda dan dari 45 orang responden dapat diketahui bahwa nilai disiplin kerja sebesar 1526 berada pada kriteria sangat tinggi. Nilai tertinggi pada variabel disiplin kerja, terletak pada indikator norma dan peraturan taat terhadap aturan waktu sebesar 385, dengan item tertingginya adalah saya bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan capaian 193 hal ini dikarenakan karyawan Perum Bulog Kanwil NTT bekerja sesuai dengan aturan waktu yang telah ditentukan agar kinerja yang dihasilkan dari karyawan bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan. Capaian terendah terletak pada taat terhadap aturan dalam pekerjaan sebesar 378, dengan itm saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan kerja sebesar 187 hal ini dikarenakan karyawan memiliki tugas dengan mobilitas tinggi sehingga tidak jarang karena alasan kelalaian dan bukan karena disengajai karyawan tersebut melakukan kesalahan yang berakibat pada menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai peraturan kerja. Variabel semangat kerja pada Perum Bulog Kanwil NTT diukur dengan 4 indikator. Capaian variabel semangat kerja berada pada kategori tinggi. Capaian tertinggi pada variabel ini adalah pada indikator tingkat absensi dan ketepatan waktu, terletak pada variabel tingkat kehadiran yang tinggi dan tepat waktu dalam memberikan hasil kerja, dengan item tertingginya adalah saya tepat waktu dalam memberikan hasil kerja yang ditentukan dengan, hal ini dikarenakan karyawan Perum Bulog Kanwil NTT bekerja dengan semangat agar hasil kerja yang dihasilkan baik serta sesuai dengan waktu pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan, sehingga akan berdampak baik bagi perusahaan dengan pengumpulan hasil kerja yng tepat waktu dan sesuai dengan mutu perusahaan maka akan berdampak baik bagi kinerja karyawan, sehingga bisa berdampak baik bagi perusahaan Sedangkan capaian terendah terdapat pada Tuntutan dengan nilai 295, dengan indikator Kondisi fisik yang prima sebesar 148 hal ini dikarenakan karyawan harus memiliki kondisi fisik yang sangat prima, sehingga bisa menunjang banyak pekerjaan yang harus mereka lakukan. Variabel kinerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil NTT adalah

diukur dengan 8 indikator, Capaian kinerja karyawan sebesar 3334 berada pada kriteria sangat tinggi.. Nilai tertinggi pada variabel Inisiatif, terletak pada indikator mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan saya selalu mempunyai inisiatif bekerja lebih baik lagi sebesar 381, dengan item tertingginya adalah mengerjakan pekerjaan dengan teliti yang ditentukan dengan capaian 191. Hal ini dikarenakan karyawan Perum Bulog Kanwil NTT bekerja dengan harus mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab dan teliti agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai aturan perusahaan. Sehingga, kinerja yang dihasilkan lebih baik sehingga bisa berdampak baik bagi perusahaan. Capaian terendah terletak pada dengan nilai 355, dengan item saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari standar sebesar 171. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki memiliki banyak pekerjaan yang harus di kerjakan hingga mencapai target dari perusahaan, sehingga para karyawan tidak mempunyai waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar.

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) diperoleh bukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Perum Bulog Kanwil NTT. Hal ini berarti semakin seorang karyawan disiplin dan taat terhadap peraturan dalam perusahaan maka akan berdampak baik juga bagi kinerja karyawan. Dalam Perum Bulog Kanwil NTT sangat menekankan disiplin kerja yang tinggi dikarenakan bekerja sesuai dengan aturan waktu yang telah ditentukan maka kinerja yang dihasilkan dari karyawan bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) diperoleh bukti bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kanwil. Hal ini berarti semakin seorang karyawan semangat dalam bekerja dan mengikuti instruksi dengan baik maka kinerja yang dihasilkan pun dapat tercapai sesuai target dalam perusahaan maka akan berdampak baik juga bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil NTT. Hal ini dapat dilihat bahwa di Perum Bulog Kanwil NTT sangat menjunjung tinggi namanya disiplin dan semangat kerja sesuai dengan core values yang mereka miliki yaitu amanah, kompeten serta loyal dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja dan hasil yang baik bagi Perusahaan. Hasil penelitian diperkuat oleh analisis koefisien determinasi yang dapat memperkuat hasil uji hipotesis bahwa variabel disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh relatif kuat terhadap kinerja karyawan, namun hal tersebut tidak mutlak. Artinya masih ada faktor lain yang secara teoritis dapat memengaruhi prestasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor yang dimaksud antara lain: Mathis dan Jackson (2011) ada 3 faktor yaitu kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, usaha yang dilakukan, dan dukungan organisasi dan juga Mangkunegara (2016), faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sesuai dengan penelitian Bari et al., (2023) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Kupang memengaruhi tingkat kinerja, karena sikap kerja yang sesuai dengan peraturan perusahaan dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kanwil NTT. Berdasarkan uraian hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, secara ringkas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa skor penilaian ketiga variabel berada pada kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil NTT.
3. Berdasarkan hasil uji t (parsial) menjelaskan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil NTT
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil NTT yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel disiplin kerja dan semangat kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif kuat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Perum Bulog Kanwil NTT
Diharapkan agar perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan terus mendukung karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam peningkatan kinerja serta memerhatikan faktor penentu lainnya seperti motivasi, faktor kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan kerja
2. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan agar penelitian ini bisa menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang mungkin memiliki variabel penelitian yang sama atau dapat mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini dengan faktor-faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, faktor kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Bari, R.R., Nursiani, N.P., Kurniawati, M. and Fanggidae, R.P.C., (2023). *PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN TRANSMISI DAN GARDU INDUK (ULTG) KUPANG*. [online] Available at: <<https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10186>>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Teori sumber daya manusia*. In *Kinerja Karyawan*. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf

- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hafiz, M. R., Hastari, S., & Rizqi, A. I. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan*. Jurnal EMA, 4(2), 81–93. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.41>
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (9th ed.)*. Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Jex, Steve M Dan Thomas W. Britt. (2008). *Organizational Psychology A Scientists-Practitioner Approach*. New Jersey : John Wiley And Sons,Inc
- Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari konsepsi, Paradigma, Dan Fungsi Sampai Aplikasi*. alfabeta.
- Mangkunegara , A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Motowidlo, Stephen J. (2003). *Job Performance*. Dalam Walter C. Borman , Daniel R. Ilgen. Dan Richard J. Klimoski (Ed). *Industrial And Organizational Psychology*. New Jersey. John Wiley And Sons
- Murdani. (2012). *Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept. HRD (Human Resource Development) PT. Pulp and Paper Pangkalan Kerinci*. Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Richard, S. M. (2015). *Efektivitas Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga
- Rivai, Veithzal. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syukria. (2004). *Kontribusi Iklim Kerjasama dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Pinang Padang*.
- Tohardi, A. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju