

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di CV.Puspa Agraria Malang

Kelvin Izza Fahmi*)

Budi Wahono **)

Khalikussabir ***)

Email : 21801081249@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and discipline factors on the work spirit of employees at CV Puspa Agraria, Malang Regency. This study uses a quantitative research method. The population in this study were employees at CV Puspa Agraria, Malang Regency, totaling 30. While the sample used the accidental sampling formula with a calculation result of 30 samples. The data used are secondary data and primary data using a questionnaire technique. The data analysis method used is instrument testing: validity reliability test, normality test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing: simultaneous test, partial test and coefficient of determination.

The results of the study indicate that simultaneously between the variables of work motivation and discipline factors on employee work spirit at CV Puspa Agraria have a significant effect on employee job satisfaction. Partially, the results obtained are that motivation factors do not have a significant effect on employee job satisfaction and work motivation has a significant effect on employee work spirit.

Keywords : *The Influence Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Work Enthusiasm*

Pendahuluan :

Tenaga kerja menjadi komponen fundamental bagi keberlangsungan organisasi bisnis, sebab peran mereka mencakup perancangan strategi, implementasi program, dan pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Tanpa dukungan faktor manusia, organisasi akan mengalami stagnasi dan gagal meraih perkembangan yang diinginkan. Dengan demikian, kehadiran pegawai yang memiliki kapabilitas profesional disertai etos kerja yang optimal menjadi kunci utama peningkatan efektivitas organisasi.

Dalam menjalankan aktivitas operasional, organisasi memerlukan personel yang tidak hanya menguasai aspek teknis pekerjaan, namun juga memiliki dorongan internal dan tingkat kepatuhan yang memadai. Kedua elemen ini berpengaruh signifikan terhadap pola kerja, standar Output, dan konsistensi kinerja secara menyeluruh. Guna merealisasikan kondisi ideal tersebut, setiap institusi membutuhkan pedoman atau kriteria perilaku, baik yang bersifat formal maupun informal, dalam rangka membangun atmosfer kerja yang mendukung dan efektif.

Dalam menjalankan aktivitas operasional, organisasi memerlukan personel yang tidak hanya menguasai aspek teknis pekerjaan, namun juga memiliki dorongan internal dan tingkat kepatuhan yang memadai. Kedua elemen ini berpengaruh signifikan terhadap pola kerja, standar Output, dan konsistensi kinerja secara menyeluruh. Guna merealisasikan kondisi ideal tersebut, setiap institusi membutuhkan pedoman atau kriteria perilaku, baik yang bersifat formal maupun informal, dalam rangka membangun atmosfer kerja yang mendukung dan efektif.

Busro (2018) mendefinisikan semangat kerja sebagai iklim kerja yang menggambarkan energi positif dan stimulus untuk berkarya dengan kualitas dan produktivitas yang lebih baik. Di sisi lain, Siswanto dalam Busro (2020) menjelaskan semangat kerja sebagai keadaan mental individu atau tim yang dapat memunculkan kepuasan dalam menjalankan tugas secara gigih dan berkelanjutan demi tercapainya sasaran organisasi.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis:

Kajian sebelumnya merujuk pada studi-studi yang telah dikerjakan oleh para akademisi di periode yang lampau. Output dari berbagai studi tersebut menampilkan tema-tema yang berkaitan erat, sehingga layak dimanfaatkan sebagai landasan rujukan dan sumber referensi. Beragam riset ini mengandung data dan informasi yang dapat mendukung peneliti serta menjadi fondasi untuk memperkuat studi yang sedang dilakukan.

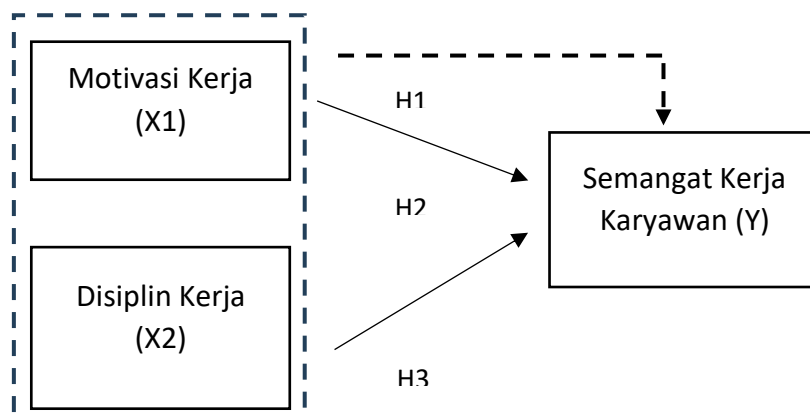
Suraya dan Fernos (2023) mengkaji tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang". Temuan Eksaminasi yang dijalankan di institusi tersebut menunjukkan bahwa elemen-elemen motivasi kerja memberikan kontribusi positif dan bermakna terhadap produktivitas staf di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Dalam riset Rama (2023) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Universitas Lakidende", diperoleh kesimpulan bahwa motivasi dan kedisiplinan kerja secara bersamaan memberikan dampak yang bermakna pada kepuasan kerja tenaga pengajar. Apabila ditelaah secara individual, motivasi kerja dan disiplin kerja masing-masing menunjukkan kontribusi yang substansial terhadap level kepuasan kerja di kalangan civitas akademika Universitas Lakidende.

Studi yang dilakukan Indrawana dan Adiwaty (2021) bertajuk *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik"* mendalami seberapa besar kedisiplinan dan dorongan kerja mempengaruhi gairah kerja pegawai. Riset ini menerapkan teknik sampling jenuh dengan mendistribusikan angket kepada 63 pekerja. Pengolahan data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk mengukur validitas, Keterandalan, serta memverifikasi konfirmasi data. Temuan mendemonstrasikan bahwa dorongan kerja dan kedisiplinan kerja sama-sama memberikan dampak substansial pada gairah kerja pegawai. Bukti ini terlihat dari nilai T-statistik untuk variabel dorongan kerja mencapai 3,819 dan variabel kedisiplinan kerja sebesar 5,106, dimana kedua angka tersebut melampaui batas nilai $Z \alpha = 1,96$.

Berdasarkan Eksaminasi terdahulu dan tinjauan teori, digambarkan kerangka konseptual pada gambar 2.1

Gambar 2.1



Keterangan:

Kerangka konseptual Eksaminasi ini dibuat untuk memudahkan dalam mengikuti alur berpikir yang akan digunakan untuk menyusun tesis kerangka konseptual. Kerangka konseptual ini

menunjukkan bagaimana variabel independen, Motivasi dan Disiplin, mempengaruhi variabel dependen, Semangat Kerja.

Berikut adalah rumusan konfirmasi data yang disusun berdasarkan output Eksaminasi terdahulu dan kajian teori:

H1: Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

H2: Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

H3: Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian yang digunakan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian secara angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Lokasi penelitian dilakukan pada CV PUSPA AGRARIA. Penelitian ini di mulai atau dilakukan sejak bulan september sampai dengan bulan desember 2024.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah atau suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV Puspa Agraria Malang yang berjumlah 31 orang.

Definisi Operasional Variabel

(Azhar & Supriyatin, 2020) motivasi kerja adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

➤ indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- Tanggungjawab, ia akan merasa dirinya bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakan dan ia akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya.
- Mempertimbangkan resiko, ia akan mempertimbangkan terlebih dahulu akan resiko yang dihadapinya sebelum memulai kegiatan.
- Umpan balik, sangat menyukai umpan balik karena menurut mereka umpan balik sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil yang dikerjakan dimasa yang akan datang.

1.Variabel Independen X1 Faktor *motivasi kerja*

Para pekerja akan merasakan bahwa pencapaian organisasi merupakan bagian integral dari prestasi personal mereka, sebab ketika target kolektif beroutput mewujudkan, aspirasi dan keperluan individu mereka juga turut terealisasi. (Busyro 2018: 51).

2.Variabel Independen X2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu untuk meningkatkan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya (Bagis et al., 2019)

3.Variabel dependen Y Semangat Kerja

Semangat kerja yang tinggi juga tercermin dari motivasi kerja yang artinya adalah perlunya mendorong dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan (Syardiansah, 2019).

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Sumber data primer penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan CV PUSPA AGRARIA.

Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner untuk mendapatkan data guna menjawab dari hipotesis yang telah dibuat. Kuesioner merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berisikan daftar pertanyaan yang akan dijawab oleh responden.

Hasil Analisis

Deskriptif Variabel

Tabel 4.5 : Frekuensi pernyataan partisipan studi

No	Pernyataan	Nilai Skor					
		SS	S	RR	TS	ST	Total
X1.1	Saya Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan penuh tanggung jawab	24 77,4%	7 22,6%				31 100%
X1.2	Saya memastikan setiap tugas yang menjadi tanggung jawab saya diselesaikan sesuai target waktu.	9 29%	19 61,3%	3 9,7%			31 100%
X1.3	Saya mempertimbangkan risiko secara mendalam sebelum mengambil keputusan penting.	17 22,6%	19 61,3%	5 16,1%			31 100%
X1.4	Saya menganalisis kemungkinan dampak negatif dari setiap keputusan yang saya ambil..	11 35,55%	14 45,25%	6 19,45%			31 100%
X1.5	Umpan balik yang saya terima membantu saya memperbaiki kinerja kerja saya.	6 19,4%	20 64,5%	2 6,1%			31 100%
X1.6	Saya merasa nyaman menerima kritik dan saran dari rekan kerja atau atasan	8 25,8%	22 67,7%	2 6,5%			31 100%

Semangat Kerja (X2)

Tabel berikut menunjukkan distribusi frekuensi item variabel berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner Ketaatan Kerja

Tabel 4.6 : Frekuensi pernyataan partisipan studi terhadap ketaatan

No	Pernyataan	Nilai Skor					
		SS	S	RR	TS	STS	Total
X2.1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan.	12 38,7%	16 51,6%	3 9,7%			31 100%
X2.2	Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas	4 12,9%	18 58,1%	9 29%			31 100%
	atau pemberitahuan sebelumnya						
X2.3	Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja.	6 19,4%	20 64,5%	5 16,1%			31 100%
X2.4	Saya menjalankan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan.	12 38,7%	14 45,2%	5 16,1%			31 100%
X2.5	Saya menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa perlu diawasi terus-menerus.	5 16,1%	21 67,7%	5 16,1%			31 100%
X2.6	Saya memahami pentingnya peran saya dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.	11 35,5%	14 45,2%	5 16,1%	1 3,2%		31 100%
X2.7	Saya selalu memastikan pekerjaan saya selesai tepat waktu dan sesuai standar yang ditentukan.	12 38,7%	14 45,2%	4 12,9%	1 3,2%		31 100%
X2.8	Saya bersedia mengambil inisiatif untuk memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan saya	4 12,9%	22 71%	5 16,1%			31 100%

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel berikut menunjukkan distribusi frekuensi item variabel berdasarkan jawaban kuesioner kinerja karyawan:

Tabel 4.7 : Frekuensi pernyataan partisipan studi terhadap Semangat kerja

No	Pernyataan	Jumlah Skor					
		SS	S	RR	TS	STS	Total
Y1.1	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan kualitas yang terbaik.	8 25,8%	14 45,2%	7 22,6%			31 100 %
Y1.2	Saya merasa mampu bekerja secara konsisten untuk mencapai target yang telah ditentukan.	7 22,6%	22 77%	2 6,5%			31 100 %
Y1.3	Saya jarang mengambil cuti atau absen tanpa alasan yang mendesak.	10 32,3 %	16 51,6 %	5 16,1 %			31 100 %
Y1.4	Kehadiran saya di tempat kerja Mencerminkan dedikasi saya terhadap pekerjaan.	11 35,5%	17 54,8%	3 9,7%			31 100 %

Uji Reliabilitas

Tabel 1.5. Tabel Hasil Uji Reliabilitas
Tabel 4.8 : Output Pengverifikasian Keabsahan

No	Motivasi kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,42	0,3550	Valid
2	X1.2	0,401	0,3550	Valid
3	X1.3	0,529	0,3550	Valid
4	X1.4	0,548	0,3550	Valid
5	X1.5	0,377	0,3550	Valid
6	X1.6	0,444	0,3550	Valid
	Disiplin kerja			
1	X2.1	0,448	0,3550	
2	X2.2	0,411	0,3550	Valid
3	X2.3	0,723	0,3550	Valid
4	X2.4	0,781	0,3550	Valid
5	X2.5	0,608	0,3550	Valid
6	X2.6	0,747	0,3550	Valid
7	X2.7	0,533	0,3550	Valid
8	X2.8	0,560	0,3550	Valid
	Semangat kerja		0,3550	
1	Y1	0,800	0,3550	Valid
2	Y2	0,593	0,3550	Valid
3	Y3	0,483	0,3550	Valid
4	Y4	0,462	0,3550	Valid

Berdasarkan Tabel 4.8, setiap indikator memiliki korelasi yang memadai terhadap total skor konstruk variabelnya. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan telah memenuhi kriteria validitas, karena nilai korelasi yang dihitung lebih tinggi dibandingkan nilai yang kritis. Dengan demikian, semua butir pertanyaan dinyatakan layak untuk digunakan dalam Eksaminasi ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4.9 : Output PengVerifikasian Keterandalan

No	Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,640	0,60	Reliabel
2	Disiplin(X2)	0,749	0,60	Reliabel
3	Semangat(Y)	0,709	0,60	Reliabel

Berdasarkan Output Verifikasi Keterandalan, seluruh variabel dalam Eksaminasi ini menunjukkan nilai koefisien Alpha yang memenuhi syarat kelayakan. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner cukup konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang dimaksud. Sesuai dengan pendapat Ghazali (2009), suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi angka 0,60.

Uji Multikolinieritas

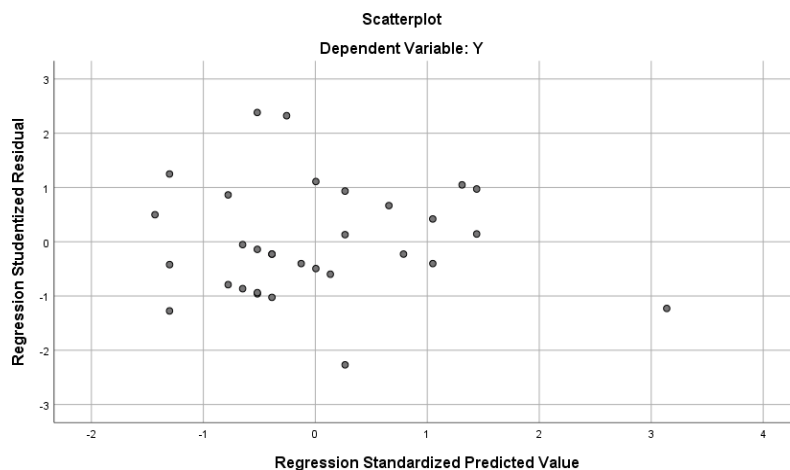
Tabel 4.11 : Output Pengverifikasian Antar korelasi variabel bebas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,502	1,012	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin	0,502	1,012	Tidak terjadi multikolinieritas

Nilai VIF model tidak menunjukkan antar korelasi variabel bebas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.11, dengan nilai toleransi 0,502, atau 50,2%, untuk variabel motivasi dan 0,502, atau 50,2%, untuk variabel disiplin

Uji heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Output Verifikasi Kesamaan varian



Titik-titik dalam model regresi tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang dapat dikenali, sehingga tidak terjadi kesamaan varians. Gambar 4.3 menunjukkan Output analisis grafik sebaran. Titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10 : Output Analisis Multivariant

No	Variabel	Koefisien regresi	Sig
1	Konstanta	1,205	0,792
2	Motivasi	0,330	0,030
3	Disiplin	0,230	0,005

Berdasarkan Tabel 4.10, diperoleh bentuk persamaan multivariant sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,205 + 0,330X_1 + 0,230X_2$$

Keterangan: Y = Semangat Kerja X_1 = Motivasi Kerja X_2 = Disiplin Kerja

Uji F

Tabel 4.12 : Output Verifikasi

No	Variabel	Item uji				
		Sig hitung	Taraf sig	Thitung	Ttabel	Keterangan
1	Motivasi	0,030	0,05	2,283	2,048	Signifikan
2	Disiplin	0,005	0,05	3,017	2,048	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.12, selisih antara nilai signifikansi Output pengVerifikasian dengan batas signifikansi ($\alpha = 0,05$) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa konfirmasi data nol (H_0) tidak benar dan konfirmasi data alternatif (H_a) benar. Artinya, motivasi kerja berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan

di CV Puspa Agraria Malang.

- Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Jadi, kita tolak H_0 dan terima H_a . Artinya, disiplin kerja berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan, setidaknya pada perusahaan yang kita teliti.

Uji f

Verifikasi F dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Tabel di bawah ini menunjukkan Output Verifikasi F dalam Eksaminasi ini.

Tabel 4.13 : Output Analisis Multivariant

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
1 Regression	20,315	2	10,157	6,046	.007 ^b
Residual	47,040	28	1,680		
Total	67,355	30			

a. Dependent variable: VAR00021
b. Predictors: (Constant), VAR00016, VAR00007

Hasil pengVerifikasian pada Tabel 4.13 memperlihatkan F tabel bernilai 3,33 (dengan parameter $\alpha = 0,05$, df regresi = 2, dan df residual = 29) yang lebih kecil daripada F kalkulasi. Probabilitas signifikansi yang ditemukan mencapai 0,007, berada di bawah threshold 0,05. Data ini menjelaskan bahwa H_0 tidak dapat diterima sedangkan H_1 terkonfirmasi kebenarannya. Kondisi ini memvalidasi bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terbukti memberikan dampak substansial terhadap peningkatan etos kerja karyawan (Y) secara bersama-sama di CV Puspa Agraria Malang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi memberitahu Anda seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan perubahan dalam variabel dependen. Koefisien ini memberitahu Anda seberapa besar variabel independen mempengaruhi atau menjelaskan perubahan dalam variabel dependen dalam model Eksaminasi.

Tabel 4.14 : Output Verifikasi Koefisien Determinasi

No.	Kriteria	Koefisien
1	R	0,562
2	R Square	0,316
3	Adjusted R Square	0,268

Nilai R Square adalah 0,316, yang berarti bahwa 31,6% perbedaan dalam seberapa antusias karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. 68,4% perbedaan lainnya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam Eksaminasi ini, seperti lingkungan kerja, sistem pembayaran, budaya organisasi, dan lain-lain.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran Simpulan

Berdasarkan uraian Output Eksaminasi tersebut dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Faktor Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan pada CV. Puspa Agraria Malang.
- Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan di CV. Puspa Agraria Malang.
- Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada CV. Puspa Agraria Malang.

Keterbatasan penelitian

Keterbatasan Eksaminasi Adapun keterbatasan Eksaminasi ini adalah :

- Dalam Eksaminasi ini variabel yang digunakan atau yang diteliti terbatas, dimana peneliti hanya

menggunakan variabel faktor Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi Semangat Kerja karyawan yang tidak diteliti dalam Eksaminasi ini

2. Eksaminasi ini hanya dilakukan di CV. Puspa Agraria Malang.

Saran

Saran Berdasarkan Output Eksaminasi yang sudah dilakukan di CV. Puspa Agraria Malang, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

- a. CV. Puspa Agraria Malang sebaiknya memperhatikan lingkungan pekerjaan terutama di bagian fasilitas, kondisi kerja, gaji, hubungan sosial yang baik dan Disiplin Kerja. Karena dengan adanya Disiplin Kerja karyawan akan merasa nyaman dan semangat dalam melakukan pekerjaan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yaitu :
Peneliti disarankan untuk memperluas kajian pustaka terkait faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan. Dengan memperkaya referensi teoritis maupun Output-Output Eksaminasi terdahulu, analisis yang dilakukan dalam Eksaminasi ini akan memiliki landasan yang lebih kuat serta mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

Referensi

- Adha Rizky Nur, Nurul Qomariah, Ahmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Eksaminasi Ipteks. Vol. 4 No. 1. [Http://Www.Jurnal.Unmuhjember.Ac.Id](http://Www.Jurnal.Unmuhjember.Ac.Id) (Diakses Tanggal 14 Juni 2022)
- Afandi, P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori, Konsep, Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alex, Nitisemito. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia
- Asri Nofa Rama Jurnal Pendidikan Dan Konseling Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Universitas Lakidende
- Aulia Fitri Tsuraya Dan John Fernos Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN) Vol.2, No.2 Juni 2023
- Bagis, F., Pratama, C.D., & Kahrimasyah, Y.A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. DERIVATIF : Jurnal Manajemen, 13(2), 16-21. [10.24127/Jm.V13i2.394](https://doi.org/10.24127/Jm.V13i2.394).
- Busro, Muhammad. 2020. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Busyro (2018). Definisi Semangat Kerja Edisi Kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Busyro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana: Jakarta
- Danang, Sunyoto. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Fata, R. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. X Di Kabupaten Sleman. Jurnal Psikologi, 16(2), 28-36.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). Kualitas, Pengaruh Iklan, Pesan Samsung, Smartphone Niat, Terhadap Dengan, Beli Merek, Citra Variabel, Sebagai, 5(1), 35–44
- Hamali, A.Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Buku Seru.
- Ilham Indharwan*, Mei Retno Adiwaty (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Gresik
- Iswadi (2021:27) Indikator Motivasi Kerja Pegawai Sebagai Aspek-Aspek

- Nella Reinata 1 , Tamzil Yusuf, Imam Arrywibowo 3 (2024) Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan
- Putri, D. R., & Winarningsih. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kedaung Group. Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm), 9(8), 1–16.
- Satriadi. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ramayana Department Store Cabang Kota Tanjungpinang. Jurnal. STIKES PKU Muhammadiyah Surakarta
- Sekartini, L. N. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis, 3(2), 64-75. <https://doi.org/10.22225/Jj.3.2.130.64-75>.
- Sugiyono. 2019. Statistik Untuk Eksaminasi. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Prenada Media Group.
- Syardiansyah. (2019). Pengaruh Kuliah Kerja Nyata Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Samudra Terhadap Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (JEHSS). 1 (3): 148-155.
- Tirtayasa, A. Dan. (2019). The Influence Of Leadership, Organizational Culture, And Motivation On Employee Performance. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 45–54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/3367>
- Wulan Purnamasari 1, Ratna Ekasari 2, Isa Madjid 3 (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampak Kinerja Karyawan Bagian Gudang Barang Jadi

Kelvin Izza Fahmi*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma