

## Motivasi, Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja

### *Motivation, Discipline and Work Spirit On The Performance*

Desnirita<sup>1</sup>, Theresia Octaviany Riberu<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I

[theresiariberu4@gmail.com](mailto:theresiariberu4@gmail.com)

DOI: 10.55963/jumpa.v9i3.477

**Abstrak-** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja *Sales Promotion Boy* (SPB) dan *Sales Promotion Girl* (SPG). Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan langsung dari sampel atau langsung dari objek penelitian. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan rumus slovin dan metode purposive sampling. Sampel penelitian ini berjumlah 169 SPB dan SPG. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan observasi. Pengujian menggunakan uji asumsi klasik kemudian dilanjutkan dengan uji outer model dan inner model dengan menggunakan software SPSS v. 27 dan SmartPls v. 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SPB dan SPG dengan nilai kontribusi (R Square) sebesar 73,1%.

**Kata kunci:** Motivasi, Disiplin, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract -** *This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline and work spirit on the performance of Sales Promotion Boy (SPB) and Sales Promotion Girl (SPG). This study uses primary data collected directly from the sample or directly from the object of research. The sample in this study was taken with the Slovin formula and purposive sampling method. The sample of this study found 169 SPB and SPG. Data collection techniques using questionnaires and observation. The test uses the classical assumption test and then continues with the outer model and inner model tests using SPSS v software. 27 and SmartPls v. 3. The results of this study indicate that the variables of work motivation, work discipline and work spirit partially have a positive and significant effect on the performance of SPB and SPG with a contribution value (R Square) of 73.1%.*

**Keywords:** *Motivation, Discipline, Work Spirit, Employee Performance*

#### PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang terus maju serta perubahan dunia bisnis yang terjadi begitu cepat secara terus menerus membuat tingkat kompetisi dalam dunia bisnis menjadi semakin besar. Demi bisa bertahan serta tumbuh dalam keadaan tersebut, suatu perusahaan perlu menumbuhkan dan mengendalikan sejumlah sumber daya perusahaan seperti uang, bahan baku serta mesin untuk menggapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga dibutuhkan oleh perusahaan. Biasanya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang buruk.

Kinerja disamakan dengan hasil kerja seseorang karyawan, untuk meraih kinerja yang baik diperlukan unsur yang baik ialah sumber daya manusia meski telah direncanakan dengan benar, apabila individu atau pekerja yang melaksanakannya berkualitas rendah serta tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, perencanaan yang dibuat akan sia-sia (Hasibuan & Silvy, 2019).

PT. Multi Harapan Baru merupakan badan usaha milik perorangan yang bergerak dibidang jasa, untuk perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja pada bagian jasa yaitu Sales Promotion Girl/Boy. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Rony dan Ibu Amelia selaku Direktur Utama. PT. Multi Harapan Baru menyalurkan tenaga kerja dan dipekerjakan untuk store atau toko modern dan tradisional yang bekerjasama kurang lebih 100 cabang diseluruh Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi, dan Lampung.

Berdasarkan observasi di PT. Multi Harapan Baru Jakarta Barat dapat terlihat pokok permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan yakni kinerja karyawan yang belum maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan sehingga menyebabkan efektivitas organisasi yang ditetapkan perusahaan tidak terpenuhi dengan maksimal. Observasi yang dilakukan peneliti terhadap SPB dan SPG PT. Multi Harapan Baru Jakarta Barat mendapatkan hasil yaitu kurang maksimalnya kinerja karyawan tersebut mengarah pada motivasi kerja, disiplin kerja dan semangat kerja.

Motivasi kerja merupakan penggerak seseorang untuk berperilaku dan bekerja keras sesuai dengan tanggung jawab dan komitmennya (Hasibuan & Silvy, 2019). Motivasi adalah dorongan atau alasan yang mendasari keinginan seseorang untuk mencapai sesuatu (Meithiana, I., & Ansory, 2019). Hasil penelitian Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018) dan Werang, B. R., Irianto, O., & Asmaningrum, H. P. (2019) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Rona Tanjung & Susi Susanti Manalu (2019) dan penelitian Risky Nur Adha, dkk (2019) membuktikan bahwa, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah pemahaman dan keinginan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial. Disiplin kerja mengacu pada kapasitas seseorang untuk bekerja secara teratur, metodis dan terus-menerus, dan sesuai dengan norma-norma yang ada tanpa melanggarnya (Sinambela, 2021). Penelitian Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018) dan Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019), membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Semangat kerja adalah keadaan atau perilaku spiritual yang dapat menimbulkan kegembiraan yang besar pada tenaga kerja untuk bekerja dengan tekun dan gigih sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik, serta lebih banyak barang dan jasa yang dihasilkan, semuanya dengan tujuan untuk memenuhi tujuan perusahaan (Busro, 2018). Semangat kerja adalah keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia bekerja keras, cepat, dan efektif dalam lingkungan yang menyenangkan (Pribadi et al., 2020). Penelitian Werang, B. R., Irianto, O., & Asmaningrum, H. P. (2019) dan Putri, M. H. S., Agustina, T., Hariyono, T. A., & Jahri, M. (2021), membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Masalah-masalah yang terdapat pada PT. Multi Harapan Baru menimbulkan kinerja karyawan yang kurang maksimal dan menghambat tujuan yang ingin di capai perusahaan tersebut. Jika atasan lebih memperhatikan karyawannya sebagai bagian penting dari organisasi, maka kinerja karyawan akan maksimal seiring berjalannya waktu.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini akan menguji motivasi kerja, disiplin kerja dan semangat kerja secara parsial terhadap kinerja SPB dan SPG PT. Multi Harapan Baru Jakarta Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan semangat kerja secara parsial terhadap kinerja SPB dan SPG PT. Multi Harapan Baru Jakarta Barat.

## TINJAUAN LITERATUR

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja didefinisikan sebagai keseluruhan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan kegiatan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, tujuan atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama (Djunaedi, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan dalam suatu organisasi, baik individu maupun kelompok, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menunjukkan kemampuan, ketekunan, kemandirian, dan kemampuan untuk memecahkan masalah dalam batasan waktu yang diberikan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etis (Busro, 2018).

Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut (Bono & Judge, 2003) yakni produktivitas (karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai target dan inisiatif karyawan), tanggung jawab (kewajiban dan kesadaran), dan kemampuan bekerja sendiri (kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan dan komitmen dalam bekerja).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi bermakna tujuan atau kekuatan pendorong, maka tujuan penggerak utama adalah bekerja keras untuk memperoleh atau mendapatkan apa saja yang diinginkannya, baik itu dengan cara yang positif maupun yang buruk. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang kuat yang mendorong orang untuk melakukan upaya yang tulus untuk mencapai tujuan mereka (Djunaedi, 2017). Motivasi kerja adalah apa yang mendorong orang untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Busro, 2018).

Dimensi dan indikator motivasi kerja menurut Hasibuan, (2010) dalam (Busro, 2018) yakni kebutuhan fisiologis (fasilitas penunjang dan balas jasa), kebutuhan rasa aman (kebutuhan rasa aman fisik, dan perlindungan), kebutuhan sosial (interaksi yang baik antar sesama karyawan dan interaksi yang baik dengan atasan), kebutuhan harga diri (pengakuan dan penghargaan) dan kebutuhan aktualisasi diri (potensi dan keterampilan).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua aturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan, (2010) dalam (Busro, 2018). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, taat terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis (Pranitasari & Khotimah, 2021). Disiplin kerja adalah salah satu bentuk pengendalian diri karyawan dalam pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi (Razak et al., 2018).

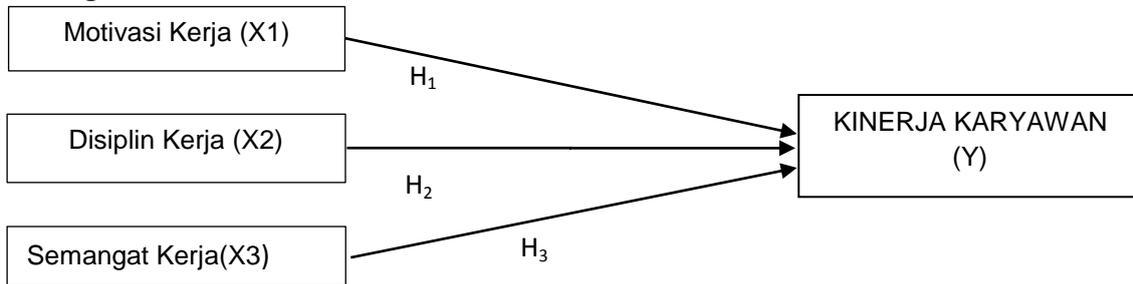
Dimensi dan indikator disiplin kerja menurut (Siswanto, 2013) yakni frekuensi kehadiran (kehadiran tepat waktu dan absensi), tingkat kewaspadaan karyawan (berhati-hati dalam bekerja dan menjaga dan merawat peralatan kerja), dan ketaatan terhadap peraturan kerja (pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja dan patuh terhadap peraturan kerja).

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Busro, 2018).

Dimensi dan indikator semangat kerja menurut (Nitisemito, 2012) yakni lingkungan kerja (perasaan gembira dan kenyamanan), kegairahan kerja (sifat pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan memiliki kemauan bekerjasama), dan hubungan kerja harmonis dengan atasan (pimpinan yang memperlakukan karyawannya secara manusiawi dan adanya sikap saling mempercayai antara karyawan dengan atasan).

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran  
Sumber: Data Diolah Penulis

### Hipotesis

- H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja SPB dan SPG PT. Multi Harapan Baru  
H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja SPB dan SPG PT. Multi Harapan Baru  
H3: Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja SPB dan SPG PT. Multi Harapan Baru

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisi jenis penelitian, sampel, dan populasi atau subjek penelitian, waktu, dan tempat penelitian, instrumen, prosedur, dan teknik penelitian, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan metode penelitian. Bagian ini dapat dibagi menjadi beberapa sub-bab, tetapi tidak perlu menyertakan penomorannya.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dalam hubungannya dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner kepada SPB dan SPG PT. Multi Harapan Baru Jakarta Barat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan semangat kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden yang terkumpul. Dalam penelitian ini, data-data yang terkumpul akan diolah dan dianalisis untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi penelitian. Di dalam melakukan pengolahan data penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu software IBM SPSS Statistics versi 21,00 dan software SmartPLS v3. Adapun pengujian yang dilakukan meliputi:

- Pengujian dengan menggunakan IBM SPSS Statistics v21:  
Uji statistic deskriptif dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas)
- Langkah pengujian dengan menggunakan SmartPLS v3:  
Pembuatan Path Diagram, Outer Model, Inner Model, dan pengujian hipotesis

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang telah dipilih peneliti dengan jumlah dan atribut tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Jumlah SPB/SPG pada penelitian ini sebanyak 294 orang.

Untuk memudahkan penelitian, sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin. Dengan menggunakan rumus Slovin ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N \times 0,05^2)} = \frac{294}{1+(294 \times 0,05^2)} = 169 \quad (1)$$

Untuk setiap sampel perusahaan, jumlah sampel dihitung menggunakan rumus di bawah ini:

$$N = \frac{n}{S} \times n \quad (2)$$

**Operasional Variabel**

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Kinerja Karyawan (Y)	Produktivitas	1. Karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai target 2. Inisiatif karyawan
		Tanggung jawab	1. Kewajiban 2. Kesadaran
		Kemampuan bekerja sendiri	1. Kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan 2. Komitmen dalam bekerja
2	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Kebutuhan Fisik	1. Kebutuhan akan fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas 2. Balas jasa
		Kebutuhan rasa aman	1. Kebutuhan rasa aman fisik, 2. Perlindungan
		Kebutuhan sosial	1. Interaksi yang baik antar sesama karyawan 2. Interaksi yang baik dengan atasan
		Kebutuhan harga diri	1. Pengakuan 2. Penghargaan
		Kebutuhan aktualisasi diri	1. Potensi 2. Keterampilan
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Frekuensi kehadiran	1. Kehadiran tepat waktu 2. Absensi
		Tingkat kewaspadaan karyawan	1. Berhati-hati dalam bekerja 2. Menjaga dan merawat peralatan kerja
		Ketaatan terhadap peraturan kerja	1. Pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja 2. Patuh terhadap peraturan kerja
3	Semangat Kerja (X <sub>3</sub> )	Lingkungan kerja	1. Perasaan gembira 2. Kenyamanan
		Kegairahan Kerja	1. Sifat pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan 2. Memiliki kemauan bekerjasama
		Hubungan kerja harmonis dengan atasan	1. Pimpinan yang memperlakukan karyawannya secara manusiawi 2. Adanya sikap saling mempercayai antar karyawan dengan atasan

Sumber: Data diolah penulis

Hasil yang diperoleh dari masing-masing sampling adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

No	Perusahaan	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1	PT. Multi Harapan Baru Kosambi	168	97
2	PT. Multi Harapan Baru Slipi	126	72
	Jumlah	294	169

Sumber : Diolah Penulis

Penelitian ini menggunakan teknik yang dikenal dengan purposive sampling. Purposive sampling adalah metode pengambilan sampel yang memperhitungkan faktor-faktor tertentu (Sugiyono, 2019). Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, jumlah sampel yang memenuhi kriteria adalah 169 dari 294 SPB dan SPG PT. Multi Harapan Baru Jakarta Barat.

Keterangan:

N : jumlah sampel tiap perusahaan

n : jumlah populasi tiap perusahaan

S : jumlah total populasi di semua perusahaan

### **Profil Responden**

#### **Jenis Kelamin**

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	101	59,8%
Laki-laki	68	40,2%
Jumlah	169	100%

Sumber: Data Primer Google Form 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan dari 169 responden sebagian besar adalah perempuan sebanyak 101 (59,8%) dan sisanya responden laki-laki yaitu sebanyak 68 (40,2%).

#### **Usia**

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 25 Tahun	31	18,3%
26 – 30 Tahun	79	46,7%
31 – 35 Tahun	46	27,2%
36 – 40 Tahun	13	7,7%
Jumlah	169	100%

Sumber: Data Primer Google Form 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan dari 169 responden sebagian besar adalah berusia 26 – 30 tahun sebanyak 79 (46,7%), sedangkan usia 20 – 25 tahun sebanyak 31 (18,3%), usia 31 – 35 tahun sebanyak 46 (27,2%) dan usia 36 – 40 tahun sebanyak 13 (7,7%).

#### **Tingkat Pendidikan**

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/K	24	14,2%
D3	36	21,3%
S1	109	64,5%
Jumlah	169	100%

Sumber: Data Primer Google Form 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan dari 169 responden sebagian besar adalah lulusan S1 sebanyak 109 (64,5%), sedangkan lulusan SMA/K sebanyak 24 (14,2%) dan lulusan D3 sebanyak 36 (21,3%).

#### **Masa Kerja**

Tabel 6. Karakteristik responden berdasarkan masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	76	45%
>5 Tahun	93	55%
Jumlah	169	100%

Sumber: Data Primer Google Form 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan dari 169 responden sebagian besar adalah yang bekerja selama >5 tahun sebanyak 93 (55%), sedangkan 1 – 5 tahun sebanyak 76 (45%).

**Status Perkawinan**

Tabel 7. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
Belum Kawin	61	36,1%
Kawin	108	63,9%
Jumlah	169	100%

Sumber: Data Primer Google Form 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan dari 169 responden sebagian besar adalah sudah menikah sebanyak 108 (63,9%), sedangkan yang belum menikah sebanyak 61 (36,1%).

**TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Statistik Deskriptif**

Untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang berkaitan dengan pernyataan. Pernyataan terdiri dari kinerja karyawan 12 item pernyataan, variabel motivasi kerja 20 item, variabel disiplin kerja 12 item dan semangat kerja 12 item.

Tabel 8. Deskripsi Kinerja Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	169	2.00	5.00	4.2663	.75993
Y2	169	2.00	5.00	4.4260	.71266
Y3	169	2.00	5.00	4.3491	.71715
Y4	169	2.00	5.00	4.3314	.73777
Y5	169	2.00	5.00	4.2071	.73901
Y6	169	2.00	5.00	4.3728	.68797
Y7	169	2.00	5.00	4.3314	.73777
Y8	169	1.00	5.00	4.2781	.79406
Y9	169	1.00	5.00	4.2071	.74702
Y10	169	1.00	5.00	4.2426	.80568
Y11	169	1.00	5.00	4.2249	.78473
Y12	169	1.00	5.00	4.2071	.77824
Valid N (listwise)	169				

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan tabel 8, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi pada “Saya menyelesaikan tugas dengan teliti berdasarkan standar perusahaan” dengan nilai 4,42. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai dalam penelitian ini menyelesaikan tugas dengan teliti berdasarkan standar perusahaan. Kemudian nilai rata-rata terendah terdapat pada “Saya berkomitmen dalam melakukan pekerjaan” yakni sebesar 4,20. Hal tersebut memperlihatkan bahwa para pegawai kurang berkomitmen yang bisa terjadi karena berbagai faktor. Kemudian secara rata-rata dari seluruh item pertanyaan sebesar 4,28 dan ini termasuk ke dalam interval kelas sangat tinggi dapat diartikan bahwa kinerja karyawan sudah memenuhi.

Tabel 9. Deskripsi Motivasi Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	169	2.00	5.00	4.2899	.77457
X1.2	169	2.00	5.00	4.4497	.72302
X1.3	169	2.00	5.00	4.3018	.70546
X1.4	169	2.00	5.00	4.3432	.73231
X1.5	169	2.00	5.00	4.2189	.73557
X1.6	169	2.00	5.00	4.3373	.69768
X1.7	169	2.00	5.00	4.3314	.74580
X1.8	169	1.00	5.00	4.3077	.80178

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.9	169	1.00	5.00	4.2071	.73091
X1.10	169	1.00	5.00	4.2367	.79632
X1.11	169	1.00	5.00	4.2189	.78262
X1.12	169	1.00	5.00	4.2130	.77279
X1.13	169	1.00	5.00	4.2485	.75420
X1.14	169	1.00	5.00	4.2604	.80380
X1.15	169	1.00	5.00	4.2899	.78979
X1.16	169	1.00	5.00	4.2722	.81460
X1.17	169	1.00	5.00	4.2189	.81247
X1.18	169	1.00	5.00	4.2189	.81977
X1.19	169	1.00	5.00	4.2308	.76376
X1.20	169	1.00	5.00	4.2308	.76376
Valid N (listwise)	169				

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan tabel 9, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi pada “Fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kewajiban perusahaan” yaitu dengan nilai 4,44. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas sesuai dengan kewajiban. Kemudian nilai rata-rata terendah “Saya diterima dengan baik oleh rekan kerja” yakni sebesar 4,20. Diketahui bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang merasa kurang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Kemudian secara rata-rata dari seluruh item pertanyaan sebesar 4,32 dan ini termasuk ke dalam interval kelas sangat tinggi.

Tabel 10. Deskripsi Tabel Disiplin Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	169	2.00	5.00	4.2722	.73792
X2.2	169	2.00	5.00	4.4379	.69692
X2.3	169	2.00	5.00	4.3669	.70396
X2.4	169	2.00	5.00	4.3314	.73777
X2.5	169	2.00	5.00	4.2071	.74702
X2.6	169	2.00	5.00	4.3550	.68443
X2.7	169	2.00	5.00	4.3491	.72540
X2.8	169	2.00	5.00	4.3314	.73777
X2.9	169	2.00	5.00	4.2485	.71365
X2.10	169	2.00	5.00	4.2781	.77124
X2.11	169	2.00	5.00	4.2899	.73514
X2.12	169	2.00	5.00	4.2604	.72598
Valid N (listwise)	169				

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan tabel 10, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi pada “Saya selalu pulang tepat waktu” yakni sebesar 4,43. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai selalu pulang dengan tepat waktu. Kemudian nilai terendah rata-rata “Saya berusaha mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja” yakni sebesar 4,20. Hal tersebut menunjukkan bahwa seringkali para pegawai memiliki kendala dalam mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja. Kemudian secara rata-rata dari seluruh item pertanyaan sebesar 4,29 dan ini termasuk ke dalam interval kelas sangat tinggi.

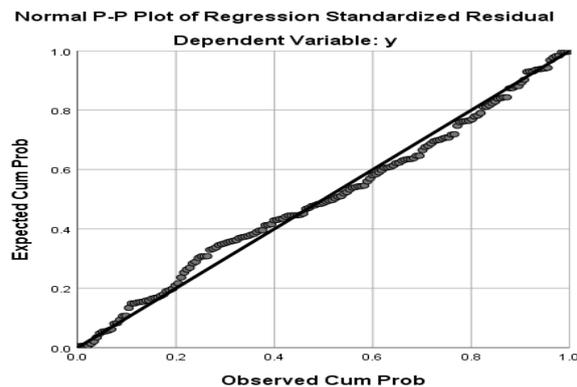
Tabel 11. Deskripsi Semangat Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	169	2.00	5.00	4.3728	.63394
X3.2	169	2.00	5.00	4.2959	.63249
X3.3	169	2.00	5.00	4.3787	.70611
X3.4	169	2.00	5.00	4.2840	.68299
X3.5	169	2.00	5.00	4.2485	.67947
X3.6	169	2.00	5.00	4.3728	.66150
X3.7	169	2.00	5.00	4.3846	.64550
X3.8	169	2.00	5.00	4.3373	.68040
X3.9	169	2.00	5.00	4.2485	.67947
X3.10	169	2.00	5.00	4.3491	.66549
X3.11	169	2.00	5.00	4.2485	.69677
X3.12	169	2.00	5.00	4.2899	.66723
Valid N (listwise)	169				

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan tabel 11, indikator dengan nilai tertinggi, 4,37 pada "Saya berangkat kerja dengan hati yang gembira " Ini menunjukkan bahwa karyawan saat ini menghargai pekerjaan mereka. Kemudian nilai terendah rata-rata adalah "Adanya saling percaya antara saya dengan atasan" yakni sebesar 4,24. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurang rasa saling percaya antara karyawan dengan atasan Kemudian secara rata-rata dari seluruh item pertanyaan sebesar 4,30 dan ini termasuk ke dalam interval kelas sangat tinggi.

#### Uji Normalitas



Gambar 2 Uji Normalitas

Sumber: Data diolah Penulis

Berdasarkan Gambar 2, hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik plot probabilitas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram. Data dalam penelitian ini dapat disimpulkan terdistribusi secara normal.

#### Uji Multikolinearitas

Tabel 12 : Uji Multikolinearitas

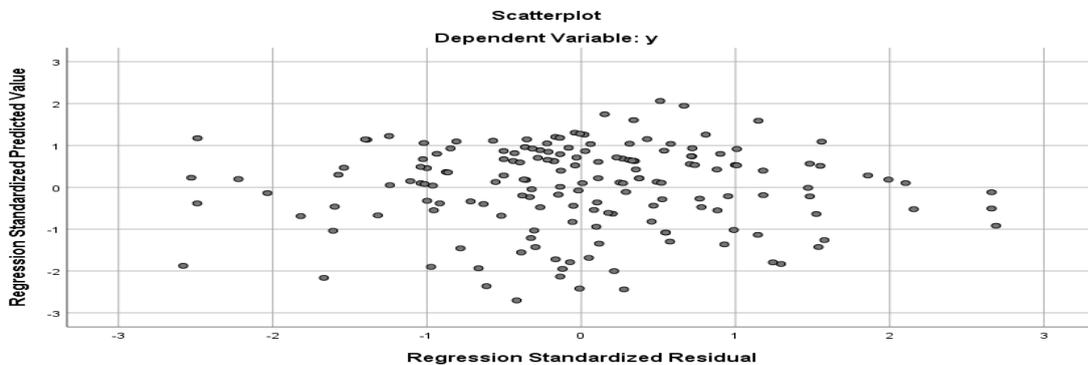
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
SEMANGAT KERJA	.571	1.751
DISIPLIN KERJA	.918	1.089
MOTIVASI KERJA	.586	1.708

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Diolah Penulis

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada kolom VIF pada tabel 12. Nilai VIF semua variabel <10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

**Uji Heterokedastisitas**

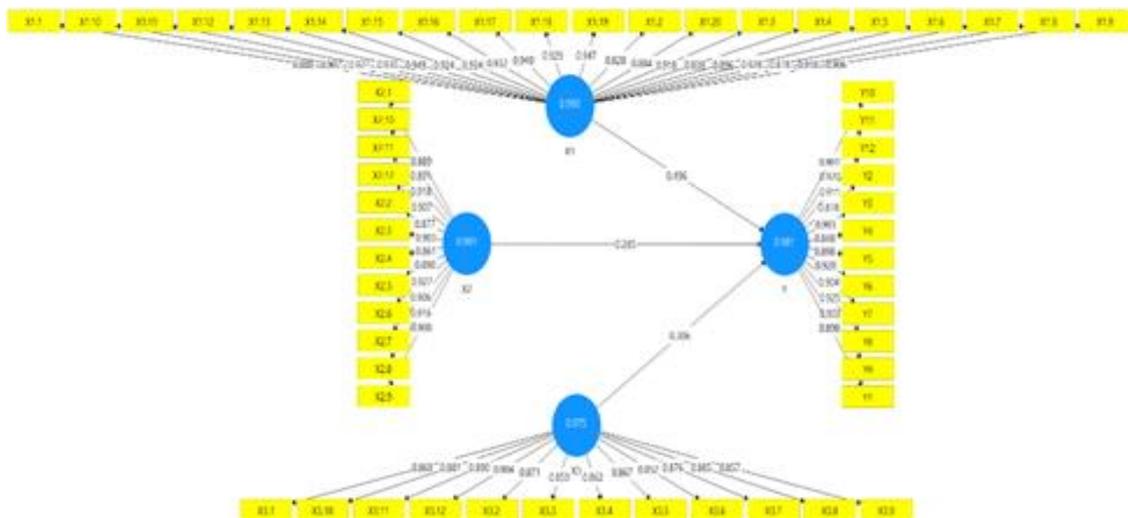


Gambar 3 Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah penulis

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik didistribusikan secara acak, tanpa pola yang terlihat, di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas dan memenuhi syarat untuk model regresi linier.

**Outer Model**



Gambar 4 Outer Model

Sumber: Data Diolah Penulis

**Convergent Validity**

Nilai *outer loading* atau *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)* digunakan untuk menguji validitas konvergen. Suatu nilai indikator dikatakan valid secara konvergen apabila nilai *outer loading* >0,5 dan nilai AVE diatas 0,5 (Latan, H. dan Ghozali, I., 2012). Berikut tabel *outer loading* masing-masing indikator dari variabel penelitian:

Tabel 13. *Outer Loading*

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.888			
X1.2	0.828			
X1.3	0.918			
X1.4	0.838			
X1.5	0.896			
X1.6	0.928			
X1.7	0.878			
X1.8	0.918			
X1.9	0.906			
X1.10	0.907			
X1.11	0.927			
X1.12	0.930			
X1.13	0.949			
X1.14	0.924			
X1.15	0.934			
X1.16	0.932			
X1.17	0.940			
X1.18	0.929			
X1.19	0.947			
X1.20	0.884			
X2.1		0.889		
X2.2		0.877		
X2.3		0.903		
X2.4		0.861		
X2.5		0.890		
X2.6		0.927		
X2.7		0.906		
X2.8		0.916		
X2.9		0.908		
X2.10		0.891		
X2.11		0.918		
X2.12		0.907		
X3.1			0.869	
X3.2			0.871	
X3.3			0.853	
X3.4			0.862	
X3.5			0.867	
X3.6			0.852	
X3.7			0.876	
X3.8			0.885	
X3.9			0.857	
X3.10			0.881	
X3.11			0.890	
X3.12			0.904	

	X1	X2	X3	Y
Y1				0.898
Y2				0.878
Y3				0.903
Y4				0.848
Y5				0.898
Y6				0.920
Y7				0.904
Y8				0.925
Y9				0.903
Y10				0.901
Y11				0.920
Y12				0.911

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan hasil *outer loading* pada tabel 13 Indikator dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dianggap valid secara konvergen karena memiliki nilai *outer loading* >0,5.

Selain dengan menggunakan hasil *outer loading*, *Average Variance Extracted* (AVE) juga dapat digunakan untuk menguji validitas konvergen, dengan syarat masing-masing variabel bernilai >0,5.

Tabel 14. *Average Variance Extracted*

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	0.829	> 0,5	Valid
Disiplin kerja (X2)	0.809	> 0,5	Valid
Semangat kerja(X3)	0.761	> 0,5	Valid
Kinerja karyawan (Y)	0.812	> 0,5	Valid

Sumber : Diolah Penulis

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari variabel-variabel dalam penelitian > 0,5, maka variabel-variabel tersebut dapat dianggap valid secara konvergen.

#### Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) dapat dilakukan dengan menggunakan nilai *cross loading* dan *Fornell Larcker Criterion*. Indikator pada suatu variabel dianggap valid secara diskriminan apabila memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar dari pada variabel lain.

Tabel 15. *Cross Loading*

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.888	0.187	0.598	0.672
X1.2	0.828	0.218	0.520	0.624
X1.3	0.918	0.242	0.600	0.681
X1.4	0.838	0.146	0.538	0.597
X1.5	0.896	0.255	0.557	0.663
X1.6	0.928	0.208	0.565	0.668
X1.7	0.878	0.223	0.586	0.656
X1.8	0.918	0.215	0.601	0.693
X1.9	0.906	0.204	0.582	0.692
X1.10	0.907	0.196	0.573	0.686
X1.11	0.927	0.218	0.590	0.710
X1.12	0.930	0.209	0.582	0.724
X1.13	0.949	0.214	0.589	0.720
X1.14	0.924	0.174	0.610	0.694
X1.15	0.934	0.246	0.597	0.728

	X1	X2	X3	Y
X1.16	0.932	0.243	0.606	0.721
X1.17	0.940	0.240	0.621	0.739
X1.18	0.929	0.205	0.609	0.721
X1.19	0.947	0.253	0.602	0.747
X1.20	0.884	0.159	0.546	0.668
X2.1	0.187	0.889	0.218	0.387
X2.2	0.232	0.877	0.263	0.454
X2.3	0.182	0.903	0.233	0.429
X2.4	0.245	0.861	0.256	0.457
X2.5	0.198	0.890	0.230	0.429
X2.6	0.263	0.927	0.301	0.469
X2.7	0.252	0.906	0.251	0.468
X2.8	0.164	0.916	0.305	0.434
X2.9	0.166	0.908	0.208	0.395
X2.10	0.197	0.891	0.236	0.436
X2.11	0.196	0.918	0.247	0.430
X2.12	0.227	0.907	0.266	0.450
X3.1	0.591	0.300	0.869	0.631
X3.2	0.541	0.261	0.871	0.654
X3.3	0.580	0.274	0.853	0.681
X3.4	0.566	0.204	0.862	0.546
X3.5	0.547	0.206	0.867	0.620
X3.6	0.567	0.238	0.852	0.576
X3.7	0.558	0.236	0.876	0.598
X3.8	0.534	0.216	0.885	0.592
X3.9	0.562	0.221	0.857	0.597
X3.10	0.556	0.233	0.881	0.594
X3.11	0.528	0.291	0.890	0.635
X3.12	0.583	0.243	0.904	0.626
Y1	0.702	0.459	0.642	0.898
Y2	0.688	0.438	0.586	0.878
Y3	0.693	0.443	0.636	0.903
Y4	0.634	0.410	0.552	0.848
Y5	0.665	0.450	0.603	0.898
Y6	0.699	0.475	0.712	0.920
Y7	0.677	0.446	0.635	0.904
Y8	0.697	0.432	0.659	0.925
Y9	0.680	0.409	0.636	0.903
Y10	0.676	0.417	0.656	0.901
Y11	0.683	0.452	0.652	0.920
Y12	0.712	0.433	0.633	0.911

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan tabel 15, nilai cross loading indikator pada setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya. Oleh karena itu, berdasarkan hasil cross loading dapat disimpulkan bahwa indikator dalam penelitian ini memadai.

Tabel 16. *Fornell Larcker Criterion*

	X1	X2	X3	Y
X1	0.911			
X2	0.234	0.899		
X3	0.641	0.281	0.872	
Y	0.759	0.487	0.704	0.901

Sumber : Data Diolah Penulis

Berdasarkan tabel 16, indikator Fornell Larcker Criterion masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berdasarkan data Fornell Larcker Criterion, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini sudah valid.

**Uji Reliabilitas**

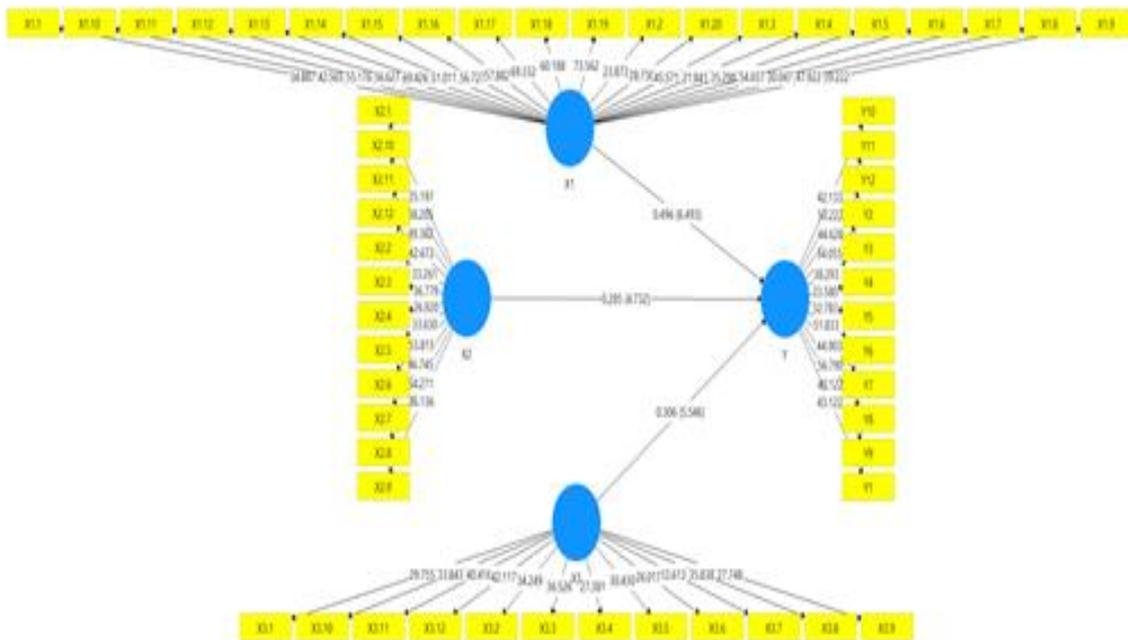
Tabel 17. *Composite Reliability*

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Result
Motivasi kerja (X1)	0.990	0.989	>0.7	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0.981	0.979	>0.7	Reliabel
Semangat kerja (X3)	0.975	0.971	>0.7	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.981	0.979	>0.7	Reliabel

Sumber: Data Diolah Penulis

Nilai Composite Reliability dari semua variabel > 0,7, menunjukkan data tersebut dapat dipercaya dan dapat diperiksa untuk diproses lebih lanjut.

**Inner Model**



Gambar 5 Inner Model

Sumber: Data diolah penulis

**Koefisien Determinasi (R Square)**

Tabel 18. R Square

Variabel	R Square
Kinerja karyawan	0.731

Sumber: Data Diolah Penulis

Kontribusi variabel Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Semangat kerja kepada variabel Kinerja karyawan sebesar 0,731 atau 73,1%. Sedangkan sisanya sebesar 26,9% (100-73,1) disumbangkan oleh variabel diluar penelitian

### Uji Path Coefficient

Tabel 19. Uji Path Coefficient

	Y (Intention To Apply)
Motivasi Kerja (X1)	0.496
Disiplin Kerja (X2)	0.285
Semangat Kerja (X3)	0.306

Sumber: Data Diolah Penulis

Nilai path coefficient terbesar ditunjukkan dengan pengaruh motivasi kerja sebesar 0,496. Pengaruh semangat kerja sebesar 0,306 dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,285. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam model ini memiliki koefisien jalur positif.

### Q square

Tabel 20. Q Square

Variabel Dependen	Q Square
Kinerja pegawai	0.585

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan hasil nilai relevansi prediktif (*q square*) yang dihasilkan oleh konstruk penelitian adalah sebesar 0,585 variabel Kinerja pegawai. Sehingga nilai tersebut lebih besar dari nilai 0 maka keadilan distributif terhadap Y memiliki relevansi prediktif.

### Goodness of Fit (GoF)

Tabel 21. Goodness of Fit

	Nilai GoF
Kinerja Karyawan	0.787

Sumber: Data Diolah Penulis

Model penelitian ini menghasilkan skor GoF sebesar 0,787, yang menunjukkan bahwa kinerja keseluruhan model prediksi yang diperiksa pada tingkat kesesuaian antara inner model dan outer model memiliki tingkat kelayakan yang tinggi, karena nilai GoF-nya lebih dari 0,36.

### Uji Hipotesis

Tabel 22. Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Original Sample	T-Statistics	P-Values	Hasil
H1	Motivasi kerja (X1) -> Kinerja karyawan (Y)	0.496	6.750	0.000	Diterima
H2	Disipln kerja (X2) -> Kinerja karyawan (Y)	0.285	4.483	0.000	Diterima
H3	Semangat kerja (X3) -> Kinerja karyawan (Y)	0.306	5.572	0.000	Diterima

Sumber: Data Diolah Penulis

Dari data diatas diketahui bahwa:

1. Variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan mempunyai t hitung 6,750 > dari t tabel 1,974. Disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka, H1 diterima.
2. Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan mempunyai t hitung 4,483 > dari t tabel 1,974. Disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka, H2 diterima.
3. Variabel Semangat Kerja mempunyai nilai sig 0,002 < 0,050 dan mempunyai  $t_{hitung}$  3,256 >  $t_{tabel}$  1,974. Disimpulkan secara parsial Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka, H3 diterima.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terbukti terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Harapan Baru bernilai positif dan berpengaruh sebesar 0.496 dengan t hitung 6,750 > dari t tabel 1,974 dan nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan data uji statistik deskriptif dijelaskan Disiplin Kerja sudah terpenuhi dan memiliki tingkat tinggi. Berarti hipotesis H1 diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Harapan Baru.

Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Dalam hal ini semakin kuat motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerjanya. Hasil ini didukung dengan penelitian (Werang, B. R., Irianto, O., & Asmaningrum, H. P., 2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian (Hanafi, A., & Zulkifli, Z., 2018) dan Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Harapan Baru bernilai positif dan berpengaruh sebesar 0.285 dengan nilai t hitung 4,483 > dari t tabel 1,974 dan nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan data uji statistik deskriptif dijelaskan Disiplin Kerja sudah terpenuhi dan memiliki tingkat tinggi. Berarti hipotesis H2 diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Harapan Baru.

Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam sebuah organisasi, karena dengan adanya disiplin semua akan berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan oleh perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya, atau misi dan visinya. Jika semua pegawai disiplin, maka pegawai tidak akan terlambat masuk kerja, tugas-tugas akan selesai tepat waktu, dan pastinya kinerja karyawan bisa maksimal. Semakin tinggi kedisiplinan pegawai di dalam organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Hal ini didukung dengan penelitian Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian Suwanto (2019), Purba, D. C., Lengkon, V. P., & Loindong, S. (2019) dan Jepry (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Semangat Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Harapan Baru bernilai positif dan berpengaruh sebesar 0.306 dengan nilai t hitung 3,256 > dari t tabel 1,974 dan nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan data uji statistik deskriptif dijelaskan Semangat Kerja sudah terpenuhi dan memiliki tingkat tinggi, Berarti hipotesis H3 diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Harapan Baru.

Semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim. Dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian (Werang, B. R., Irianto, O., & Asmaningrum, H. P., 2019) yang menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian (Putri, M. H. S., Agustina, T.,

Hariyono, T. A., & Jahri, M., 2021) yang menyatakan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja SPB dan SPG PT. Multi Harapan Baru Jakarta Barat” memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan semangat kerja secara parsial terhadap kinerja SPB dan SPG PT. Multi Harapan Baru Jakarta Barat. Setelah dilakukan penelitian yang menggunakan berbagai uji yang sesuai dengan tujuan dan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, diperoleh kesimpulan hasil pengujian variabel motivasi kerja, membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu membuat karyawan PT. Multi Harapan Baru meningkatkan kinerjanya. Hasil pengujian variabel disiplin kerja, membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik, mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Multi Harapan Baru. Hasil pengujian variabel semangat kerja, membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja mampu membuat karyawan PT. Multi Harapan Baru meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa kontribusi variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 73,1% berarti masih ada 26,9% lagi variabel yang memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengandung implikasi bahwa ketiga variabel dapat menjelaskan perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 73,1% sehingga untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, variabel-variabel ini sangat penting untuk diperhatikan. Jadi dapat di implikasikan sebenarnya semua variabel berpotensi terutama pada variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja SPB dan SPG PT. Multi Harapan Baru Jakarta Barat. Dilihat secara parsial ternyata variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai path coefficient 0,496 lebih tinggi dibanding Disiplin Kerja 0,285 dan Semangat Kerja 0,306

### Saran

Bagi PT. Multi Harapan Baru, disarankan agar manajemen PT. Multi Harapan Baru untuk lebih berkonsentrasi pada peningkatan motivasi kerja, karena nilai rata-rata untuk motivasi kerja adalah 4,32, lebih besar dari nilai rata-rata untuk semangat kerja 4,30, dan disiplin kerja 4,29. Peneliti Selanjutnya, untuk menambahkan variabel lain, seperti variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal*, 46(5), 554–571. <https://doi.org/10.2307/30040649>
- Busro, M. (2018). or. In *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media. [https://www.researchgate.net/publication/356908635\\_MANAJEMEN\\_SUMBER\\_DAYA\\_MANUSIA\\_Teori\\_dan\\_Konsep](https://www.researchgate.net/publication/356908635_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_Teori_dan_Konsep)
- Djunaedi, N. (2017). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish
- Hasibuan, S. J., & Silvya, B. (2019). Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri”. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri ”*, 2, 10.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In <https://Medium.Com/>.

- Indomedia Pustaka. <http://repository.unitomo.ac.id/891/1/MSDM.pdf>
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pribadi, T., Effendi, I., & Suryani, W. (2020). The Effect of Spirit at Work and Compensation toward Employee Performance in PT. Arista Auto Lestari Medan. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(1), 247–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.741>
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/7167>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara. Retrieved from [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=\\_AUIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR19&dq=Sinambela,+L.+P.+\(2021\).+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia:+Membangun+tim+kerja+yang+solid+untuk+meningkatkan+kinerja.&ots=8zUMLgjMk&sig=enrL2KFX8L2fbor4GctHEZce3lk&redir\\_esc=y#v=on](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=_AUIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR19&dq=Sinambela,+L.+P.+(2021).+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia:+Membangun+tim+kerja+yang+solid+untuk+meningkatkan+kinerja.&ots=8zUMLgjMk&sig=enrL2KFX8L2fbor4GctHEZce3lk&redir_esc=y#v=on)
- Siswanto, H. B. (2013). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.