

ASLI

JURUSAN EKONOMI 0 / 2024  
KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN  
TEKNOLOGI 15

**PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER  
REZEKI PALEMBANG**



**Skripsi Oleh:**

**AMRINA ROSADA**

**01011181924021**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN  
TEKNOLOGI UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI**

**2024**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF  
PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA CV SUMBER REZEKI PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama : Amrina Rosada

Nomor Induk Mahasiswa : 01011181924021

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

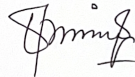
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 29 Desember 2023



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP.196610221992032002

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER REZEKI PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Amrina Rosada  
NIM : 01011181924021  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 11 Januari 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima,

Panitia Ujian Komprehensif.

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.  
NIP. 196610221992032002

Anggota,



Parama Santati, S.E., M.Kom.  
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 19890711201803310001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Amrina Rosada  
NIM : 01011181924021  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sumber Rezeki Palembang”.

Pembimbing : Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si.  
Penguji : Parama Santati, S.E., M.Kom.  
Tanggal Ujian : 11 Januari 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, Januari 2024  
Pembuat Pernyataan



Amrina Rosada  
01011181924021

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang

lain, dan hanya kepada Allah lah hendaknya kamu berharap.

(Q.S. Al- Insyirah: 6-8)

Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat.

(Winston Churchill)

### **SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK :**

- **Allah SWT**
- **Orang Tua**
- **Keluarga Besar**
- **Almamater**

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur selalu dipanjatkan kepada Allah Subhanallahu wa ta'alla yang Maha Agung dan Maha Pemberi Pertolongan. Alhamdulillah atas rahmat-Nya saya diberi kekuatan, kemudahan, serta kelancaran sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sumber Rezeki Palembang” dapat saya selesaikan dengan baik. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad shallallahu ‘alaihi wa sallam, keluarga, sahabat, dan para pengikutnya.

Skripsi ini peneliti ajukan untuk memenuhi syarat kelulusan dalam rangka menyelesaikan studi untuk menempuh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Tidak dapat disangka bahwa butuh usaha yang keras dalam penyelesaian pengerjaan skripsi ini. peneliti banyak mendapatkan pelajaran, dukungan, motivasi, dan bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan skripsi ini. Akhir kata, peneliti menyadari bahwa tidak ada yang sempurna. peneliti masih melakukan kesalahan dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, peneliti meminta maaf jika ada kesalahan kata yang dilakukan peneliti.

Akhir kata, peneliti mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti khususnya dan bagi pembaca pada umumnya, Aamiin

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama berjalannya proses penelitian dan penulisan skripsi ini, peneliti memperoleh bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala berkah, rahmat, dan karunia-Nya yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, kekuatan, kesabaran, dan kesempatan kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya, Bapak Abdul Gani dan Ibu R.A Nurjanah, terima kasih banyak karena selama ini telah selalu mendoakan dan mendukung saya baik secara materil dan moril dalam menempuh masa studi. Telah sabar menunggu saya selama proses dari awal kuliah sampai saat ini dengan berhasil mendapat gelar Sarjana Ekonomi ini. Gelar sarjana ini menjadi gelar pertama yang dirasakan baik bagi diri saya dan juga bagi kedua orang tua saya. Semoga kedepannya gelar ini dapat bermanfaat bagi diri saya, kakak-kakak saya, keluarga dan juga bagi orang lain.
3. Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

7. Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah menuntun dan mengorbankan waktu, serta pikirannya untuk membimbing serta memberikan nasihat bijaksana serta saran dan kritik dalam penyelesaian skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
8. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan ilmu, kritik, dan saran, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi
9. Bapak Prof. H. Isnurhadi, M.B.A., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama masa perkuliahan.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu yang diberikan dan pengalaman yang sangat luar biasa selama ini.
11. Seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya Jurusan Manajemen Kampus Indralaya yang banyak membantu proses administrasi selama perkuliahan terutama selama proses perskripsian.
12. Pihak Instansi CV Sumber Rezeki Palembang yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Kakak-kakak saya tersayang Abi, Juwita dan Jailani. Terima kasih atas doa, motivasi dan dukungannya selama proses mengerjakan skripsi
14. Humaam Rizky Pratama, yang terus memberikan dukungan dan semangat untuk berjuang menyelesaikan skripsi ini, selalu berusaha menemani, memberikan masukan, dan mengapresiasi pencapaian saya.



15. Sahabat-sahabat saya terima kasih karena selalu memberikan semangat, membantu saya dan menjadi tempat saya berkeluh kesah.
16. Semua teman-teman mahasiswa/i manajemen Angkatan 2019 yang tidak bisa disebut satu-persatu namanya, terutama teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia terima kasih untuk kisah kalian semua yang telah hadir dan menjadi pelengkap selama masa perkuliahan. Saya bahagia dan bangga telah menjadi salah satu di antara kalian.
17. Diri saya, terima kasih sebesar-besarnya karena telah bertahan dalam menjalankan proses skripsi yang panjang ini. Telah melalui berbagai macam hambatan baik dalam proses pengerjaan, proses revisi, dan juga proses perjalanan saya dalam bekerja keras untuk menyelesaikannya. Saya sudah berusaha semaksimal mungkin dari pagi sampai malam untuk mengerjakan skripsi ini. Semoga skripsi ini menjadi karya terbaik saya, dan memotivasi saya untuk lebih belajar lagi dan membuat karya lainnya.

Semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembacanya serta menjadi bahan pembelajaran atau referensi untuk karya tulis lainnya.

Palembang, Januari 2024

**Amrina Rosada**

**01011181924021**

## ABSTRAK

### PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER REZEKI PALEMBANG

Oleh:

Amrina Rosada

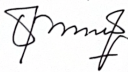
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Rezeki Palembang.

Jenis penelitian deskriptif kuantitatif, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 50 responden. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah dengan uji t, uji F, dan analisis regresi linear berganda. Hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa variabel semangat kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis regresi linear berganda ialah variabel semangat kerja berpengaruh sebesar 0,064, dan variabel disiplin kerja sebesar 0,318. Saran yang diberikan dalam penelitian ialah CV Sumber Rezeki Palembang harus lebih meningkatkan kesadaran disiplin kerja kepada karyawannya agar dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan sesuai dengan jobdesknya.

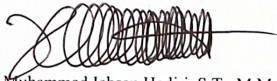
**Kata Kunci: Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

Pembimbing Skripsi

Ketua Jurusan



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
NIP. 196610221992032002



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 19890711201803310001

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF WORK SPIRIT AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON CV SUMBER REZEKI PALEMBANG**

**By:**

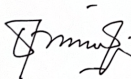
**Amrina Rosada**

*This research aims to find out how much influence work enthusiasm and work discipline have on employee performance at CV Sumber Rezeki Palembang. This type of quantitative descriptive research, the method used is a quantitative method. The total sample was 50 respondents. This research uses primary data in the form of a questionnaire and the data analysis techniques used are the t test, f test, and multiple linear regression analysis. The results of the t test and F test show that the variables of work morale and work discipline simultaneously and sequentially have a significant effect on employee performance. The results of the multiple linear regression analysis are that the work enthusiasm variable has an effect of 0.064, and the work discipline variable has an effect of 0.318. The advice given in the research is that CV Sumber Rezeki Palembang should increase awareness of work discipline among its employees in order to increase employee responsibility for work in accordance with their job description.*

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

*Advisor*

*Head of Management Department*



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
NIP. 196610221992032002



Dr. Muhammad Ichsan Hadjiri, S.T., M.M  
NIP. 19890711201803310001

### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi mahasiswa:

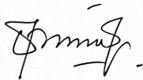
Nama : Amrina Rosada  
NIM : 01011181924021  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : S1 Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

### PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER REZEKI PALEMBANG

Telah kami periksa penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing

Ketua Jurusan



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
NIP. 196610221992032002



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 19890711201803310001

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama Mahasiswa : Amrina Rosada  
NIM : 01011181924021  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 19 April 2001  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Jalan depaten lama lorong kenanga 27 ilir Palembang  
Alamat Email : amrinarosada122@gmail.com

### **Pendidikan Formal**

SD : SD Negeri 30 Palembang  
SMP : SMP Negeri 13 Palembang  
SMA : SMA Tri Dharma Palembang

### **Pengalaman Organisasi**

- Anggota HMI (Himpunan Mahasiswa Islam) Periode 2020/2021
- Anggota Departemen Ektifbis BEM KF FE UNSRI Periode 2021/2022
- *Master of Ceremony* (MC) Sosialisasi PMW (Pekan Mahasiswa Wirausaha) Universitas Sriwijaya 2021
- *Master of Ceremony* (MC) *Sharing Session Management Financial for College Students*
- *Master of Ceremony* (MC) Pelatihan Badan Koordinasi Himpunan Mahasiswa Islam & Kopr HMI-WATI Sumatera Selatan
- *Master of Ceremony* (MC) Pelantikan Pengurus HMI Komisariat UNSRI Palembang

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHASAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1 Kinerja Karyawan .....	13
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja .....	14
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	15
2.2 Semangat Kerja .....	15
2.2.1 Faktor-faktor Semangat Kerja .....	15
2.2.2 Indikator Semangat Kerja.....	18
2.3 Teori Disiplin Kerja.....	19
2.3.1 Faktor-faktor Disiplin Kerja .....	19
2.3.2 Indikator Disiplin Kerja.....	20
2.4 Hubungan Semangat Dengan Kinerja Karyawan.....	21
2.5 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	22
2.6 Peneliti Terdahulu .....	23
2.7 Kerangka Konseptual .....	28
2.8 Hipotesis Penelitian.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	31
3.2 Rancangan Penelitian .....	31
3.3 Jenis Penelitian .....	31
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	32
3.4.1 Jenis Data .....	32

3.4.2	Sumber Data .....	32
3.5	Populasi dan Sampel .....	33
3.5.1	Populasi .....	33
3.5.2	Sampel .....	33
3.6	Metode Penumpulan Data .....	34
3.7	Uji Validitas .....	35
3.8	Uji Reliabilitas .....	36
3.9	Uji Asumsi Klasik .....	37
3.9.1	Uji Normalitas .....	37
3.9.2	Uji Multikolinearitas .....	37
3.9.3	Uji Heteroskedastisitas .....	38
3.10	Teknik Analisis Data .....	38
3.10.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	38
3.11	Uji Hipotesis .....	38
3.12	Uji Koefisien Determinasi .....	39
3.13	Definisi Operasional Variabel .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>43</b>
4.1	Profil Perusahaan .....	43
4.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	43
4.3	Logo Perusahaan .....	44
4.4	Bagan Organisasi .....	45
4.5	Profil Responden .....	46
4.5.1	Deskripsi Karakteristik Responden .....	46
4.5.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	50
4.5.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	59
4.5.4	Hasil Uji Klasik .....	61
4.5.5	Analisis Regresi Linier Berganda .....	65
4.5.6	Hasil Uji t .....	66
4.5.7	Hasil Uji f .....	67
4.5.8	Hasil Koefisien Determinasi .....	67
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian .....	69
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>72</b>
5.1	Kesimpulan .....	72
5.2	Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>74</b>
<b>Lampiran .....</b>		<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produksi CV Sumber Rezeki Palembang Bulan Januari-September 2023 .....	5
Tabel 1.2 Data Reject CV Sumber Rezeki Palembang Bulan Januari-September 2023 .....	5
Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan CV Sumber Rezeki Palembang Bulan Januari-September 2023 .....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3.1 Skala Likert Variabel Semangat dan Disiplin Kerja.....	34
Tabel 3.2 Skala Likert Kinerja Karyawan .....	35
Tabel 3.3 Definisi Operasional .....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia .....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	49
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja (X1).....	51
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2).....	53
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Semangat Kerja (X1) .....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2).....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian .....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov Smirnov Test.....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	65
Tabel 4.14 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 4.15 Hasil Uji F .....	67
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	68
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi.....	68



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	29
Gambar 4.1 Logo CV Sumber Rezeki Palembang.....	44
Gambar 4.2 Bagan Sumber Rezeki Palembang.....	45
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	82
Lampiran 2 Tabulasi Data Pernyataan Responden .....	86
Lampiran 3 Metode Suksesif Interval .....	79
Lampiran 4 Tabulasi Data Responden Frequency Table .....	83
Lampiran 5 Uji Validitas Variabel.....	91
Lampiran 6 Uji Reliabilitas Variabel .....	98
Lampiran 7 Uji Normalitas .....	99
Lampiran 8 Uji Multikolinieritas .....	100
Lampiran 9 Uji T dan Uji F.....	101
Lampiran 10 Analisis Regresi Linear Berganda dan Koefisien Determinasi ..	102
Lampiran 11 Koefisien Korelasi .....	103

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen merupakan suatu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan yang ada di dalam sebuah perusahaan. Manajemen yang baik dapat terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dalam sebuah perusahaan jika manajemen mampu meningkatkan upaya maka dapat mengembangkan hasil yang baik dalam unsur-unsur manajemen tersebut. Menurut Riniwati, (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang ditaati oleh para anggotanya dan harus dipenuhi. Dalam faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja juga merupakan hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di dapat dari hasil pekerjaan yang sesuai dengan SOP (Standard Operasional Perusahaan).

Menurut Robbins (2018) kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan atau efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Dari penjelasan di atas bahwa kinerja merupakan kegiatan yang dapat menghasilkan

output untuk mencapai tujuan dalam perusahaan. Dengan adanya kinerja yang baik maka dapat meningkatkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Wibowo (2018) kinerja karyawan dalam organisasi merupakan target hasil baik secara kualitas maupun kuantitas yang diharapkan oleh atasan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Apabila seseorang karyawan dapat menghasilkan sesuai dengan yang diharapkan maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja, apabila melebihi yang diharapkan maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan meningkat atau berprestasi baik.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi maka kualitas perusahaan juga semakin tinggi. Jadi, untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja serta kedisiplinan karyawan.

Menurut Purwanto (2018) semangat kerja adalah semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dengan semangat kerja, bahwa karyawan mempunyai sikap secara emosional untuk melakukan pekerjaannya dan dalam pekerjaan tersebut mempengaruhi kualitas dan kuantitas dalam perusahaan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan tujuan dalam organisasi dan perusahaan. Jika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan giat maka dapat menghasilkan produk yang maksimal.

Menurut Davis (2019) semangat kerja merupakan sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi maka kemampuan karyawan dapat meningkat karena karyawan bekerja secara lebih giat sehingga mendapatkan hasil pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika kemampuan karyawan turun dapat dilihat dari semangat kerja karyawan yang juga turun. Jadi kemampuan karyawan mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut untuk mencapai target serta tujuan dalam perusahaan.

Faktor lain yang dapat mendukung Kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, menurut Rivai (2020) disiplin adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk Faktor lain yang dapat mendukung kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Rivai (2020) disiplin adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Dengan saling berkomunikasi antara manajer dan karyawan akan membuat suasana kerja menjadi nyaman dan karyawan juga disiplin terhadap norma yang berlaku yang ada dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam disiplin kerja juga kesediaan karyawan untuk menaati peraturan serta norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dan disiplin kerja juga pengendalian

diri karyawan untuk melaksanakan secara teratur sehingga dapat meningkatkan kesungguhan dalam kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan dengan memberikan penghargaan atau prestasi kepada karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Hal ini harus diperhatikan oleh pemimpin perusahaan sehingga menjadi panutan bagi karyawan yang lainnya. Dalam pemberian penghargaan atau prestasi berupaya agar karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan semangat kerja yang lebih tinggi.

CV Sumber Rezeki Palembang adalah Agen distributor bawang terbesar di kota Palembang dan berdiri sejak tahun 1985 oleh bapak H. Sonny Raffles. CV Sumber Rezeki Palembang memiliki karyawan berjumlah 50 orang di berbagai bidang, 15 orang kuli (semua laki-laki), 25 orang pengupas di toko dan di gudang (13 perempuan, 12 laki-laki), 2 orang pembukuan, 3 orang kasir (1 laki-laki dan 2 perempuan), 5 orang pengecekan barang masuk dan keluar.

Berdasarkan hasil pengamatan pada CV Sumber Rezeki Palembang peneliti menemukan sebuah fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan CV Sumber Rezeki Palembang mengalami fluktuasi (naik turun). Berikut data hasil produksi CV Sumber Rezeki tahun 2023

**Tabel 1.1 Data Produksi CV Sumber Rezeki Palembang Bulan Januari-September 2023**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan Pengupas (Orang)</b>	<b>Target Pembagian (Kg)</b>	<b>Realisasi Produksi (Kg)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Januari	25	390	387	99
2	Februari	25	390	389	99
3	Maret	25	390	390	100
4	April	25	390	395	100
5	Mei	25	390	391	100
6	Juni	25	390	390	100
7	Juli	25	390	387	99
8	Agustus	25	390	388	99
9	September	25	390	377	95

Sumber: CV Sumber Rezeki Palembang , Tahun 2023

Berdasarkan data Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dalam sembilan bulan karyawan CV Sumber Rezeki mengalami fluktuatif atau naik turun. Dapat dijelaskan bahwa mulai bulan Januari sampai Juni realisasi produksi tidak dapat mencapai target. Dengan banyaknya karyawan CV Sumber Rezeki pencapaian persentase produk yang hampir memenuhi target terjadi pada bulan April dan Mei yaitu sebesar 100%. Persentase produk yang stabil pada bulan Maret dan Juni. Pencapaian persentase paling rendah terjadi pada bulan September yaitu sebesar 95%. Dalam penjelasan tersebut menunjukkan bahwa CV Sumber Rezeki pada sembilan bulan mengalami ketidakstabilan dalam proses produksi. Sehingga

menyebabkan fluktuatif dalam perusahaan dan terjadi karena kinerja karyawan yang menurun, data *reject* dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Reject CV Sumber Rezeki Palembang Bulan Januari - September 2023**

No	Bulan	Reject (Kg)	Persentase (%)
1	Januari	7	1
2	Februari	11	1
3	Maret	25	2
4	April	30	2
5	Mei	9	1
6	Juni	7	1
7	Juli	10	1
8	Agustus	9	1
9	September	10	1

Sumber: CV Sumber Rezeki Palembang , Tahun 2023

Dapat dilihat dari Tabel 1.2 bahwa persentase *reject* paling banyak terjadi pada bulan Maret dan April yaitu sebesar 2%. Dengan adanya produk yang *reject* dikarenakan kualitas dari hasil produksi kurang maksimal atau kurang sesuai dengan standard perusahaan. Untuk produk yang mengalami *reject* perusahaan dapat mengganti dengan produk yang baru. Tetapi jika kerusakan produk tidak terlalu rusak dan dapat di proses ulang maka perusahaan tidak akan mengganti dengan produk yang baru. Dengan adanya hal tersebut, karyawan tidak dapat mencapai target produksi dikarenakan karyawan kurang teliti dalam melakukan pekerjaan yang berakibat terjadinya kerusakan pada proses produksi sehingga ini



berdampak pada realisasi produk yang dihasilkan.

Selain kinerja karyawan yang mengalami fluktuasi dan kurangnya semangat kerja, pada CV Sumber Rezeki Palembang juga mengalami kurangnya disiplin dalam melakukan pekerjaan. Dari data absensi karyawan Altis Production dapat diketahui terdapat 13 keterlambatan dari 50 karyawan dalam waktu 9 bulan terakhir, hal tersebut mencerminkan karyawan tidak disiplin waktu dalam bekerja sehingga banyak produksi yang belum dikerjakan atau terlambat dikerjakan yang tidak sesuai dengan data absensi karyawan pada CV Sumber Rezeki Palembang adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data Absensi Karyawan CV Sumber Rezeki Palembang Bulan Januari - September 2023**

No	Jumlah Pegawai	Bulan	Keterlambatan (Satuan)	Persentase Keterlambatan (%)	Tanpa Keterangan (Satuan)	Persentase Total (%)
1	50	Januari	2	5	0	0
2	50	Februari	3	7,5	1	2,5
3	50	Maret	1	2,5	2	5
4	50	April	1	2,5	1	2,5
5	50	Mei	2	5	0	0
6	50	Juni	2	5	0	0
7	50	Juli	0	0	2	5
8	50	Agustus	1	2,5	0	0
9	50	September	1	2,5	1	2,5
Rata-rata				3,6		1,9

Sumber: CV Sumber Rezeki Palembang , Tahun 2023

Berdasarkan data absensi pada Tabel 1.3 di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan CV Sumber Rezeki Palembang dari bulan Januari sampai September 2022 masih sangat tinggi dengan persentase keterlambatan 3,6% dan persentase 1,9% tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki masalah dengan disiplin kerja dan memutuskan untuk datang terlambat atau bahkan tanpa alasan yang jelas. Dengan tingkat absensi bulanan yang cukup tinggi, karyawan perlu memiliki disiplin kerja yang tinggi dan perusahaan harus lebih memperhatikan kedisiplinan kerja antar karyawannya agar dapat mengurangi ketidakhadiran karyawan.

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi agar dapat mencapai target perusahaan tetapi masih tampak bahwa hal ini belum menjadi prioritas. Hasil yang telah diperoleh pada perusahaan CV Sumber Rezeki Palembang menunjukkan beberapa hal pada peneliti. Indikator kinerja karyawan dapat dijadikan pedoman bagi peneliti untuk melakukan penelitian pendahuluan melalui observasi lapangan. Yang terdapat di lapangan bahwasanya hampir seluruh pekerja CV Sumber Rezeki Palembang yang peneliti lihat, mereka tidak mematuhi peraturan oleh perusahaan terkait semangat dan disiplin kerja serta banyak dari mereka acuh terhadap SOP yang sudah diterapkan oleh pihak CV Sumber Rezeki Palembang, dengan ini dapat mengganggu kinerja pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya para pekerja CV Sumber Rezeki Palembang membutuhkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka karena jika para karyawan tidak bekerja maka

para karyawan tidak mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Tetapi sayangnya mereka lupa akan kualitas dari yang mereka jual karena terlalu memikirkan target untuk mendapatkan upah bonus.

Kinerja Karyawan sangat diperlukan oleh para pekerja CV Sumber Rezeki Palembang yang bekerja dimana tempat bertemunya pembeli dan penjual melalui transaksi *online* maupun *offline*, dengan proses jual beli untuk kebutuhan pangan. Melihat banyak para karyawan yang bekerja tidak memperhatikan keselamatan dalam bekerja karena keselamatan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pekerja terkhususnya di lingkungan kerja CV Sumber Rezeki Palembang dimana jumlah aset dan peralatan kerja melebihi kapasitas.

Beberapa penelitian mengungkapkan jika semangat kerja berpengaruh negatif dan signifikan, meliputi penelitian Syahropi (2018), semangat kerja, disiplin kerja, dan pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei-intan. Penelitian Hartati (2021), bahwa semangat kerja untuk kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu hasil penelitian Rusdian (2021), menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Agussalim M. (2019), disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan terdapat gap pada penelitian sebelumnya maka penelitian ini memfokus pada **“Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan CV Sumber Rezeki Palembang “**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Rezeki Palembang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Rezeki Palembang?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan CV Sumber Rezeki Palembang”.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan CV Sumber Rezeki Palembang”.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang bisa diambil dari penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi pembelajaran ilmu pengetahuan dalam manajemen, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi manajemen perusahaan khususnya untuk menciptakan semangat kerja dan disiplin kerja agar mendukung pekerjaanya secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanafala.
- Agussalim M. (2019). Analysis Work Discipline and Work Spirit to Achievement Employees PT. Japfa. *Journal of Business and Management Studies*
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 57–68. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>.
- Anwar Prabu (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar S. (2019). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basri, Surya Kelana (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen* .
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Darmawan, D (2018). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Daman Yusuf (2018). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Davis. (2019). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, S & Trihudiyatmanto, M (2020) . Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara).
- Dinata Inbar, R (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Pada karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *ejurnal Universitas Brawijaya*, Vol. 4,(1)
- Dunggio, M (2019). Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol 1,(4)
- Fridayanti, N., & Kusumasmoro, R., (2019). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Ferron Par Pharmaceuticals Bekasi, *Jurnal Administrasi Kantor*. Vol.4, Program Studi Manajemen Administrasi Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani. [Diakses 20 Juli 2023]
- Ferdinand, (2019) *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafiz, M. Razif (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan . *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*.
- Hartati (2021). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Pks Seiintan Rokan Hulu . *Jurnal Manajemen*
- Hasibuan (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara .
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 3554.
- Jepry, J (2020) Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres. Skripsi thesis, Prodi Manajemen.
- Karina, M. R., Sunuharyo, B. S., & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap Bagian Admin Dan Sales Counter Auto 2000 Malang-Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 93–100.
- Kasmir, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (4th ed.). PT Rajagrafindo Persada.
- Khairunnisa, P. (2019). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden, Keputusan Investasi

- dan Keputusan Investasi dan Keputusan Pendanaan Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Aset*. Volume 11, No 1
- Kusdarmala, Juliani (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Victory Chingluh Indonesia). *Economos : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Hasanuddin Banten Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Victory Chingluh Indonesia).
- Lubis, Evawani E., and Leo V. Defrianto. (2019) "Komunikasi Persuasif Hse (Health Safety And Environment) dalam Meningkatkan Kesadaran Keselamatan Kerja pada PT. Dimas Drillindo Duri Riau." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, vol. 2,(1)
- Lussier, Robert N. and John R. Hendon. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. Singapore: Sage Publications.
- Mangkunegara (2019). manajemen sumber daya manusia. *International Journal Naa, A.* (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Nasution, F. N., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2018). The Influence Of Career Development And Organizational Culture On Employee Performance. *International Journal Of Scientific Research And Management (Ijsrm)*, 6(1),57–65.
- Newstrom and Davis (2022). *Perilaku dalam organisasi*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, & Dadang, S. (2020). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pangarso, A & Susanti, I (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9*. No. 2



- Parhusip, Austin Alexander(2020). Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama. Accumulated Journal
- Putri, Marisa (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. Jurnal ekonomi, manajemen, bisnis dan sosial.
- Qomariyatus, Sholihah. (2018). Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi.Malang: UBPress
- Rachmawati, E. N. (2020). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: Ekonisia
- Riniwati, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Tim UB Press, Ed.). Malang: UB media
- Rivai, (2020). Kiat Memimpin dalam Abad ke-21. Jakarta: Grafindo
- Robbins, (2018). Prilaku Organisasi Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat
- Rusdianan (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. YUME :Journal of Management, 106-107.
- Saputra, (2020). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar. eJournal Ilmu Pemerintahan, Vol ,(2) 2338-3651
- Sanjaya, Fanlia Adiprimadana (2021). Dampak Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin). Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.
- Syahropi (2018). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT Bangkinang). Jurnal Manajemen ., Vol, (4)
- Setiawan, dan Khurosani. (2018). Pengaruh Keselamatan kerja fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten). Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol.2 (1)
- Siburian (2018). Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kawasan Industri Medan. Ejournal Manajemen

Universitas HKBP, Vol 5

- Sitompul, Silvia Sari (2021). Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja, Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Adei Plantation & Industry Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Sucipto, Cecep Dani (2019). Keselamatan dan kesehatan kerja. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugianta, G, Pioner, P, & Syahrani, V (2020). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau.
- Swasto (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UB Press, Malang.
- Syafrina, Nova (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Ejurnal Ilmu Ekonomi Riau*, Vol 9,(1)
- Tampubolon, Mimi Yanti (2018). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan. *Jurnal Ekonomi Menejemen* Vol 3,(1)
- Teddi Pribadi (2020). The Effect of Spirit at Work and Compensation toward Employee. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*.
- Wibowo (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, dan Lingkungan terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 211-228. Retrieved from <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Wulan, C. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor Regional Pt. Bima Palma Nugraha. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 8(1). <https://jimfeb.ub.ac.id/jimfeb>
- Yanuar, U & Kurniawansyah (2022). Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru SMPN 1 Taliwang Kabupaten

Sumbawa Barat). *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 2807-5900. <http://e-journalppmunsa.ac.id/index.php/samalewa>