



**Kata Kunci:**  
Kepemimpinan;  
Disiplin Kerja;  
Semangat Kerja

**Keywords:**  
*Leadership;*  
*Work Discipline;*  
*The Spirit of Work*

#### INDEXED IN

Crossref  
Google Scholar  
Garba Rujukan Digital: Garuda

#### CORRESPONDING AUTHOR

Suhaf Meilianna  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi  
(STIE) Al Washliyah  
Sibolga/Tapanuli Tengah

#### EMAIL

[suhafmeiliana28@gmail.com](mailto:suhafmeiliana28@gmail.com)

#### OPEN ACCESS

e ISSN 2623-2022



Copyright (c) 2023 Jurnal Kolaboratif Sains

## Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga

*The Effect of Leadership and Work Discipline on the Spirit of Work Employee at the General Section of the Regional Secretariat City of Sibolga*

Suhaf Meilianna<sup>1\*</sup>, Mhd. Shafwan Koto<sup>1</sup>, Fauziah Nur Simamora<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 68 responden. Hasil studi ini menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga. Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga.

**Abstract:** This study aims to determine whether there is influence of leadership and work discipline on employee morale at the General Section of the Regional Secretariat of Sibolga City. The type of research used in this study is a quantitative research method with a descriptive approach. The sample in this study were employees of the General Section of the Regional Secretariat of the City of Sibolga with a total of 68 respondents distributing questionnaires. The results of this study indicate that simultaneously leadership and work discipline have a positive and significant effect on employee morale at the General Section of the Sibolga City Regional Secretariat. Partially, leadership has a positive and significant effect on employee morale at the General Section of the Regional Secretariat of Sibolga City. Partially, work discipline has a positive and significant effect on employee morale at the General Section of the Sibolga City Regional Secretariat

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Volume 6 Issue 2 Februari 2023

Pages: 103-111

## LATAR BELAKANG

Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi, sebab dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi bagi organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi (Tarlis 2017), (Putra and Putra 2013). Kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain akan memberikan motivasi tersendiri bagi pegawai untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan 2018).

Dengan adanya jarak antara pimpinan dengan pegawai mengakibatkan pegawai tidak berani mengungkapkan pendapat dan saran untuk kemajuan organisasi, kepemimpinan sebagai motivator berarti sebagai pemimpin harus mampu merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong pegawai untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang mampu memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kurangnya kemampuan pemimpin menciptakan kondisi kerja yang membuat para pegawai merasa berguna dan penting pada organisasi dengan menempatkan pegawai pada posisi yang tepat dan kepemimpinan sebagai kontroler berarti pemimpin harus mampu melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas organisasi agar terhindar dari pelanggaran dan penyimpangan di dalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja organisasi sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien (Pianda 2018).

Selain faktor kepemimpinan, ada juga faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu disiplin kerja (Dunggio 2013), (Riesata and Pancasasti 2021). Disiplin kerja pegawai yang menurun merupakan masalah penting dan menjadi perhatian khusus bagi suatu organisasi dan harus segera diselesaikan. Hal ini berkaitan bagaimana kita dapat mengelola dan memberdayakan pegawai yang ada tersebut serta memberikan umpan balik yang dapat mendorong peningkatan kedisiplinannya, sehingga semangat kerja pegawai dapat meningkat. Penyebab dari turunnya semangat kerja pegawai dapat disebabkan oleh pemberian upah atau gaji yang kurang layak, insentif yang tidak terarah, serta fasilitas yang dipandang yang memadai, kondisi dan lingkungan kerja yang tidak memberikan ketenangan dan keamanan kerja serta timbulnya kejenuhan kerja sebagai akibat dari monotonnya pekerjaan (Alamsyah 2022), (Afdila 2020). Pada prinsipnya menurunnya semangat kerja disebabkan oleh ketidakpuasan para pegawai.

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga, dimana diketahui bahwa masih ada pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah, hal ini terlihat dari kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan, hal tersebut diduga disebabkan oleh masih kurang intensifnya pengawasan dan motivasi dari pimpinan dan serta kurangnya ke kondusifan suasana kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga.

Berdasarkan uraian diatas, maka studi ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga.

## TINJAUAN LITERATUR

Menurut (Danim 2012), kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan Anoraga (Adair 2008), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan. Sedangkan menurut (Sagala and Sos 2018), kepemimpinan adalah orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Fatmawati and Hasibuan 2014), kedisiplinan adalah keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Dan (Ekhsan 2019) menyatakan disiplin Adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Sedangkan menurut (Ilahi, Mukzam, and Prasetya 2017), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi.

Menurut (Yayan 2021), bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. (Baihaqi and Hepiyanto 2020), menyebutkan semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Sedangkan menurut (Sastrohadiwiryono 2013), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences* (SPSS) Versi 21 Windows dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinearitas, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F (Anova).

## HASIL DAN DISKUSI

### Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja

Item-Total Statistics			
No. Item	$r_{hitung}$	$R_{kritis}$	Kesimpulan
<b>Variabel X<sub>1</sub> (Kepemimpinan)</b>			
Item 1	0,506	0,300	Valid
Item 2	0,482	0,300	Valid
Item 3	0,434	0,300	Valid
Item 4	0,550	0,300	Valid
Item 5	0,431	0,300	Valid
Item 6	0,450	0,300	Valid
Item 7	0,513	0,300	Valid
Item 8	0,514	0,300	Valid
Item 9	0,553	0,300	Valid
Item 10	0,436	0,300	Valid
<b>Variabel X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja)</b>			

Item 1	0,770	0,300	Valid
Item 2	0,670	0,300	Valid
Item 3	0,762	0,300	Valid
Item 4	0,818	0,300	Valid
Item 5	0,628	0,300	Valid
Item 6	0,770	0,300	Valid
Item 7	0,670	0,300	Valid
Item 8	0,762	0,300	Valid
Item 9	0,818	0,300	Valid
Item 10	0,628	0,300	Valid

**Variabel Y (Semangat Kerja)**

Item 1	0,598	0,300	Valid
Item 2	0,509	0,300	Valid
Item 3	0,605	0,300	Valid
Item 4	0,683	0,300	Valid
Item 5	0,433	0,300	Valid
Item 6	0,468	0,300	Valid
Item 7	0,707	0,300	Valid
Item 8	0,618	0,300	Valid
Item 9	0,415	0,300	Valid
Item 10	0,404	0,300	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2022.

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner variabel penelitian kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,300. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

**Uji Realibilitas**

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,802	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,932	Reliabel
3	Semangat Kerja	0,843	Reliabel

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 2, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing item pada variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja

lebih besar dari 0,600, dengan demikian seluruh item butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas Data

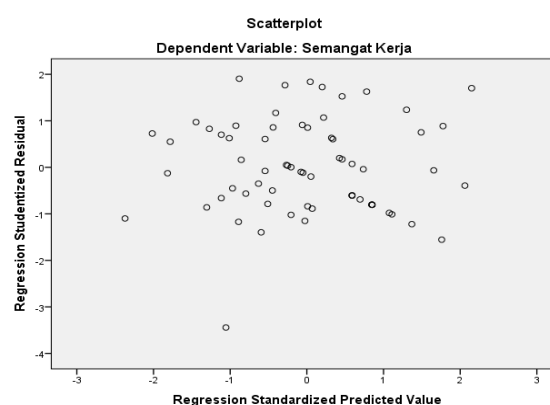
**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,29388715
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,080
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2022

Dari tabel 3, dapat diketahui bahwa Asymp, Sig sebesar 0,200 > probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar 0,820 < dari nilai Z untuk Sig 5% yaitu 1,97 yang berarti dari kedua data variabel tersebut dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	0,738	1,002
	Disiplin Kerja	0,738	1,002

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2022

Dari Tabel 4, terlihat nilai toleransi untuk variabel kepemimpinan dan semangat kerja 0,738 yang lebih besar dari 0,1 dan Nilai VIF sebesar 1,002 yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik ini dapat dikatakan bahwa uji parameterik dapat dilakukan untuk pengolahan data hasil penelitian ini.

## Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 5.** Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations		
		Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Semangat Kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,512**	,493**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	68	68	68
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,512**	1	,559**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	68	68	68
Semangat Kerja	Pearson Correlation	,493**	,559**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	68	68	68

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2022

Dari tabel 5, di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan dengan variabel semangat kerja yakni sebesar 0,493. Artinya jika faktor kepemimpinan yang diberikan pada pegawai ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan semangat kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga.

## Regresi Linier Berganda

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t (Uji Hipotesis)

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
B	Std. Error	Beta				

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2022

1	(Constant)	2,208	,307		7,184	,000
	Kepemimpinan	,214	,088	,279	2,439	,017
	Disiplin Kerja	,293	,081	,416	3,630	,001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari Tabel 6, Output SPSS di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 2,208 + 0,214X_1 + 0,293X_2$ , hal ini menunjukkan bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (Semangat kerja) ditentukan oleh variabel bebas Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,214 atau 21,4% dan sebesar 0,293 atau 29,3% oleh variabel disiplin kerja ( $X_2$ ).

### Uji F (Uji Anova)

**Tabel 7.** Hasil Uji F (Uji Anova)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,402	2	1,701	19,106	,000 <sup>b</sup>
	Residual	5,787	65	,089		
	Total	9,189	67			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,439 > 1,997$ ) dengan tingkat signifikan 0,017 atau lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,630 > 1,997$ ) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (Variabel  $X_1$ ) dan Disiplin Kerja (Variabel  $X_2$ ) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai (Variabel  $Y$ ). Hasil ini dapat dilihat dari nilai  $F$  tabel = 3,14 dan  $F$  hitung = 19.106. Karena  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mursalin 2019), pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai Universitas PGRI Palembang. Berdasarkan data hasil penelitian yang dianalisis diketahui bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis variabel secara simultan (uji-F) tentang pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) dengan semangat kerja ( $Y$ ) diperoleh nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Hal ini dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai Universitas PGRI Palembang. (Retnaningtyas, Hadiati, and Nasir 2022), data hasil penelitian yang

dianalisis diketahui bahwa berdasarkan uji T dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dimana thitung lebih kecil dari ttabel dengan nilai thitung  $0,768 < t_{tabel}$  2,668, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dimana thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai thitung  $3,821 > t_{tabel}$  2,668. Dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,232 menggambarkan besarnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 23,2% terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga.

Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga.

Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John. 2008. *Kepemimpinan Yang Memotivasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- AFDILA, FIJAR. 2020. "PENGARUH PERJANJIAN KERJA, KOMPENSASI DAN KONFLIK PERAN TERHADAP SEMANGAT KERJA (Suatu Penelitian Terhadap Perawat Di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya)."
- ALAMSYAH, MUHAMMAD DIVAYANA. 2022. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA (Kasus Pada Karyawan Bagian General Service (GS) PT Shoetown Ligung Indonesia Majalengka)."
- Baihaqi, Aswin, and Hepiyanto Hepiyanto. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan." *Journal Management and Business Applied* 1(2):1–9.
- Danim, Sudarwan. 2012. "Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok."
- Dunggio, Mardjan. 2013. "Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1(4).
- Ekhsan, Muhamad. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 13(1):1–13.
- Fatmawati, Desi Kartika, and Rachma Hasibuan. 2014. "Meningkatkan Sikap Kedisiplinan Melalui Permainan Cublek-Cublek Suweng Pada Anak Kelompok A2 TK. Aisyiyah III Kota Mojokerto." *Jurnal PAUD Teratai* 03 (03), 1 5.
- Hasibuan, Siti Maisarah. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):71–80.
- Ilahi, Dede Kurnia, Mochamad Djudi Mukzam, and Arik Prasetya. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional." *Jurnal Administrasi Bisnis* 44(1).
- Mursalin, Mursalin. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas PGRI Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 16(2):158–69.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Putra, I. Gede Agus Ary Dharma, and Made Surya Putra. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada PT. United



Indobali Denpasar.”

- Retnaningtyas, Puja Agshari, Sri Hadiati, and M. Jamal Abdul Nasir. 2022. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH BUDAYA ORGANISASI DI UPTD PUSKESMAS BANTARAN KECAMATAN BANTARAN KABUPATEN PROBOLINGGO.” *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 1(2).
- Riesata, Yusuf, and Ranthy Pancasasti. 2021. “PENEMPATAN DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI: PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SEMANGAT KERJA.” *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 4(5):2120–32.
- Sagala, H. Syaiful, and S. Sos. 2018. *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenada Media.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2013. “Indonesian Workforce Management.” *Administrative and Operational Approach. Jakarta: Earth Literacy*.
- Tarlis, Andi. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa.” *Jurnal Investasi Islam* 2(2):1–20.
- Yayan, Muhammad. 2021. “Analisis Pengaruh Semangat Kerja, Promosi Jabatan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Di Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 3(6):1220–28.