

Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng melalui Motivasi dan Semangat Kerja

Komang Trisna Sari Dewi¹

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

Email: komangtrisnasaridewi@yahoo.com

Keywords:

Motivation satu; Morale dua;
Performance tiga; (max 5).

Abstract. *The Social Service is one of the most important offices in dealing with social problems in society. Human resources, in this case the employees of the Buleleng Regency Social Service, have different motives in carrying out their work between one employee and another and everyone is definitely trying to achieve good work morale with the various possible efforts. The purpose of this study was to determine the role and influence of motivation and morale on the performance of the Buleleng Regency Social Service staff. The number of samples in this study were 95 respondents who were employees of the Buleleng Regency Social Service. The data analysis techniques used in this research are structural equation modeling based on variance and component based SEM with smartPLS 3.0 analysis tools. Based on the results of hypothesis testing, it shows that motivation has a significant positive effect on work morale. Second, motivation has a significant positive effect on employee performance. Third, morale has a significant positive effect on employee performance.*

Abstrak. *Dinas Sosial merupakan salah satu dinas yang paling penting dalam menangani masalah-masalah sosial yang ada di masyarakat. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng mempunyai motif yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya antara satu pegawai dengan pegawai lainnya dan setiap orang sudah pasti berusaha mencapai semangat kerja yang baik dengan berbagai upaya yang mungkin dilakukannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran dan pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 95 responden yang merupakan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural berbasis variance dan component based SEM dengan alat analisis smartPLS 3.0. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja kerja. Kedua, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga, semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.*

Corresponden author:

Email: komangtrisnasaridewi@yahoo.com

PENDAHULUAN

Dinas Sosial merupakan salah satu dinas yang paling penting dalam menangani masalah-masalah sosial yang ada di masyarakat. Dengan adanya Dinas Sosial Kabupaten Buleleng masalah-masalah mengenai kesejahteraan sosial dapat teratasi atau dapat diselesaikan melalui para pegawai yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Buleleng. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng mempunyai motif yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya antara satu pegawai dengan pegawai lainnya dan setiap orang sudah pasti berusaha mencapai semangat kerja yang baik dengan berbagai upaya yang mungkin dilakukannya. Sejalan dengan itu bahwa setiap orang yang menuntut pemenuhan kebutuhan cenderung semakin meningkat dan beragam, maka secara langsung atau tidak langsung hal tersebut akan berdampak terhadap aktifitasnya didalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa, bahwa pegawai termotivasi untuk bekerja adalah ingin memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja mereka berharap agar semua kebutuhan hidup mereka dapat penuhi cara maksimal. Untuk dapat terpenuhinya secara maksimal setiap kebutuhan hidup tersebut, maka setiap pegawai harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Sehubungan dengan itu maka disinilah letak pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorongan bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik.

Nitisemito (2002:56) mendefinisikan semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik didalam sebuah perusahaan. Purwanto (2005:83) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang – orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan – hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan seseorang untuk bekerjasama melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan

giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan pengejawantahan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasi atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan memberikan dampak berupa reward dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Selain semangat kerja, motivasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja pegawai. Analisis mengenai performansi kerja akan

berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya (Gomes, 2003). Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin, keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis (Armstrong, 1990).

Menurut Wibowo (2014) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (extrinsic) dan hakiki (intrinsic), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja, extrinsic adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan intrinsic adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih. Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. (Armstrong, 1990) . Sehingga mereka mempunyai motivasi sesuai dengan kebutuhan mereka.

Berdasarkan pemaparan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan melakukan kajian terhadap motivasi dan semangat kerja, dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

3. Apakah semangat kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

Dengan demikian tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian merupakan acuan dalam melakukan penelitian, dimana merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian. Untuk mengetahui pengaruh konstruk eksogen dan konstruk endogen, serta menguji hipotesis penelitian dianalisis dengan menggunakan SEM PLS. Dari hasil penelitian yang dirangkum dalam kesimpulan maka dapat diajukan saran-saran yang dapat dimanfaatkan dalam pengembangan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng. Objek penelitian dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Buleleng.

Pada penelitian ini mengkaji hubungan kausalitas antara Motivasi, Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng. Pengembangan model dalam penelitian ini berusaha memprediksi hubungan kausalitas antar variable eksogen dan endogen. Hal ini untuk mengetahui bagaimana motivasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng.

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Teknik kuesioner yang digunakan adalah teknik kuesioner pilihan yaitu setiap pertanyaan telah tersedia pilihan jawaban yang paling tepat menurut responden dengan menggunakan skala interval 1-10 untuk keperluan analisis data secara kuantitatif. Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan kepada 95 pegawai yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Buleleng.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*)

berbasis variance atau *Component based SEM*, yang terkenal disebut *Partial Least Square (PLS)* Visual version 3.0. PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut. Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Ketiga adalah berkaitan dengan mean dan lokasi parameter (*nilai konstan regresi*) untuk indikator dan variabel laten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini terdapat tiga konstruk yang terdiri dari dua variabel eksogen dan dua variabel endogen. Variabel eksogen yang pertama yaitu motivasi yang diukur dengan lima indikator yaitu MT1, MT2, MT3, MT4 dan MT5. Variabel eksogen yang kedua yaitu semangat kerja yang diukur dengan lima indikator yaitu SK1, SK2, SK3, dan SK4. Sedangkan variabel endogennya adalah Kinerja Pegawai yang diukur dengan lima indikator yaitu KP1, KP2, KP3, KP4, dan KP5.

Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas tinggi jika nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 dan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60. Pada tabel 1 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach Alpha* untuk semua variabel.

Tabel 1. Nilai *Composite Reliability* Dan *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Motivasi	0.752	0.873
Semangat Kerja	0.715	0.751
Kinerja	0.760	0.723

Sumber: data diolah (2020)

Pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* seluruh variabel diatas 0,70 dengan nilai terendah sebesar 0,723 pada konstruk kinerja dan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 dengan nilai terendah sebesar 0,715 pada konstruk semangat kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian adalah reliabel. Peneliti juga menggunakan metode *Average*

Variance Extracted (AVE) untuk memperkuat pernyataan valid dalam penelitian ini. Nilai *Average Variance Extract (AVE)* dikatakan baik apabila memiliki nilai diatas 0,50 (Ghozali, 2016). Pada tabel 2 akan disajikan hasil pengujian *Average Variance Extracted (AVE)*.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Motivasi	0.664
Semangat Kerja	0.643
Kinerja	0.626

Sumber: data diolah (2020)

Tabel 2 diatas menunjukkan nilai AVE untuk seluruh konstruk diatas 0,50 dengan nilai AVE terendah terdapat pada konstruk kinerja yaitu 0,626. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa konstruk dalam penelitian ini adalah valid.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai

dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 3 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan

SmartPLS.

Tabel 3. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Semangat Kerja	0.672	0.663
Kinerja	0.624	0.614

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan data koefisien determinasi diatas diketahui nilai *R-Square* dari konstruk Semangat Kerja adalah sebesar 0,672 sama dengan 67,2% konstruk semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel konstruk motivasi sedangkan 32,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Sedangkan nilai *R-Square* dari konstruk kinerja adalah sebesar 0,624 sama dengan 62,4% konstruk kinerja dapat dijelaskan oleh variabel konstruk

semangat kerja dan motivasi dan sebanyak 37,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pengujian Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Tabel 4 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 4. *Result for Inner Weight*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi -> Semangat Kerja	0.391	0.389	0.087	3.812	0.000
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.359	0.353	0.093	3.243	0.000
Semangat Kerja -> Kinerja Pegawai	0.461	0.468	0.091	3.935	0.000

Sumber: data diolah (2020)

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan motivasi dengan semangat kerja memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,391 dengan nilai t sebesar 3,812 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,906). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hipotesis 1 diterima. Semakin baik kmotivasi semakin baik juga semangat kerja. Hal ini menunjukkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syamsudin dan Bhtiar, 2018) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja dimana motibvasi mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma,

2016) yang mengatakan bahwa variabel bebas yaitu yang terdiri dari motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang mendorong pegawai baik dari dalam diri pegawai maupun dari luar, untuk berperilaku dalam melakukan sesuatu aktivitas kerja. Dorongan dari dalam dapat berupa kepuasan akan kebutuhan-kebutuhan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar dapat berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan dari pemberian faktor motivasi kepada pegawai berpengaruh baik untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam bekerja.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan motivasi dengan kinerja memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,359 dengan nilai t sebesar 3,243 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,906). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Hipotesis 2 diterima. Semakin baik motivasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi dan Corry, 2017) yang mengatakan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai pengaruh yang sangat kuat, maka peneliti menyimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ekshan, 2019) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebagai bentuk perhatian dari seorang pemimpin, pemberian motivasi dapat menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dimana seorang pemimpin harus mampu memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk berprestasi dan mengembangkan potensi-potensi yang ada pada diri pegawai untuk lebih mengeksplorasi kreatifitas yang dimiliki, dengan demikian perusahaan akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan berkualitas.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan semangat kerja dengan kinerja memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,461 dengan nilai t sebesar 3.935 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,906). Hasil ini menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Hipotesis 3 diterima. Semakin baik semangat kerja maka semakin baik pula kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2019) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Syahropi, 2016) juga menunjukkan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bangkinang. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan

karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. . Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat memengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan keinginan karyawan untuk bekerja secara maksimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut.

- (1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng.
- (2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng.
- (3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut yaitu agar pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Buleleng lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan motivasi yang berdampak juga pada semangat kerja pegawai sehingga sesuai dengan yang diharapkan organisasi dan pegawai, karena berdasarkan hasil penelitian terbukti semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Bagi para peneliti, khususnya yang tertarik dan berminat untuk mendalami tentang motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan

menambah sampel atau populasi yang lebih luas agar dapat menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Armstrong, Michael, (1990). Manajemen Sumber Daya Manusia, diterjemahkan. Sofyan dan Haryanto, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Edison, Anwar dan Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Volume 13 Nomor 1.
- Gomes, F. Cardoso, (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset.
- Hanafi, Bayu Dwi Laksono. 2017. Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis. Volume 5 Nomor 1.
- Kusuma, Yordy Wisnu. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. F.A Management. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen. Volume 5 Nomor 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Nasution, Dito Aditia Darma. 2019. Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Jurnal Akuntansi Dan Bisnis. Volume 5 Nomor 1.
- Nitisemito, Alex S. 2002. Manajemen Personalia. Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahropi, Ishak. 2016. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Pt. Bangkinang). Jom Fisip. Volume 3 Nomor 2.
- Syamsudin dan Tedy Bachtiar. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Divisi Produksi Karyawan Pada Pt. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang. Jurnal Sains Manajemen. Volume 4 Nomor 1.
- Purwanto, Ngalm. 2005. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja, Cetakan keempat. Jakarta :PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, Jakarta.