



KINERJA KARYAWAN ALTIS PRODUCTION DIPENGARUHI SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA

Wasis ^a

^a Fakultas Ekonomi/ Jurusan Manajemen, [email. wasis.dewantara@gmail.com](mailto:wasis.dewantara@gmail.com), STIE PGRI Dewantara Jombang

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out whether there is an influence of morale on employee performance in Altis Production as well as to find out whether there is an influence of work discipline on employee performance at Altis Production. This study used explanatory research. For this research instrument is a questionnaire using a likert scale. The object of research to be studied is Altis Production employees with 42 samples used, the sample technique that will be used for sampling is a saturated sample. The analysis method to be used is multiple linear regression analysis. The R² Square value of 0.472 means that morale and work discipline play a good role in influencing employee performance at Altis Production by 47.2% The results of the study concluded that high morale can improve the performance of Altis Production employees. High Work Discipline can improve the performance of Altis employees.

Keywords: *Morale, Disiplin work, Employee performance*

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah Untuk mengetahui adakah pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Altis Production sserta untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Altis Production. Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori. Untuk instrumen penelitian ini adalah kuisioner menggunakan skala likert. Objek penelitian yang akan diteliti adalah karyawan Altis Production dengan sampel yang digunakan sebanyak 42 karyawan, teknik sampel yang akan digunakan untuk pengambilan sampe adalah sampel jenuh. Metode analisis yang akan digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai R² Square sebesar 0.472 hal ini berarti bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berperan baik dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Altis Production sebesar 47,2% Hasil penelitian daat disimpulkan bahwa semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan Altis Production. Disiplin Kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan Altis Production.

Kata Kunci: *Semangat kerja, Disiplin kerja, Kinerja karyawan*

1. PENDAHULUAN

Di dalam perusahaan seharusnya menggunakan sumber daya manusia sebagai fasilitas yang harus dipergunakan dengan baik dan digunakan secara teliti sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan. Pada setiap perusahaan akan bergantung pada sumber daya yang ada, karena dalam sebuah kegiatan organisasi membutuhkan sumber daya yang baik untuk memenuhi tujuan perusahaan tersebut.

Untuk memenuhi tujuan perusahaan yang maju juga harus memperhatikan proses kegiatan organisasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Dalam suatu perusahaan menginginkan karyawan yang gigih dalam kegiatan organisasi untuk memberikan prestasi pada pekerjaan karyawannya. Untuk kinerja karyawan yang tinggi dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah dirancang oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013) memberikan definisi yang berbeda dimana kinerja pegawai adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

Altis Production merupakan home industry yang memproduksi berbagai jenis baju, celana dan seragam sekolah. Untuk bagian pekerjaan terdapat 3 bagian yaitu bagian pemotong bahan atau kain, bagian menjahit, dan bagian finishing serta packing. Pada home industry Altis Production ini dimiliki oleh Bapak Ali Mustain, untuk keseluruhan total karyawan pada Altis Production mempunyai 42karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan pada Home Industry Altis Production peneliti menemukan sebuah fenomena yang terkait dengan Kinerja karyawan. Dalam kinerja karyawan Altis Production mengalami fluktuasi (naik turun). Berikut data hasil produksi Altis Production tahun 2021.

Tabel 1. Data Produksi Altis Production Dalam Satuan (Pcs) Januari-Juni 2022

Januari						
Bagian	Jumlah Karyawan	Target		Realisasi		Pencapaian Persentase
		Target Perbagian	Target Perorang	Realisasi Perbagian	Realisasi Perorang	
Potong	3	11.800	3.933	11.400	3.800	97%
Jahit	25	11.800	472	11.400	456	97%
Finishing	8	11.800	1475	11.400	1.425	97%
Februari						
Bagian	Jumlah Karyawan	Target		Realisasi		Pencapaian Persentase
		Target Perbagian	Target Perorang	Realisasi Perbagian	Realisasi Perorang	
Potong	3	13.100	4.367	12.000	4.000	92%
Jahit	25	13.100	524	12.000	480	92%
Finishing	8	13.100	1.637	12.000	1.500	92%
Maret						
Bagian	Jumlah Karyawan	Target		Realisasi		Pencapaian Persentase
		Target Perbagian	Target Perorang	Realisasi Perbagian	Realisasi Perorang	
Potong	3	13.400	4.467	12.400	4.133	93%
Jahit	25	13.400	536	12.400	496	93%
Finishing	8	13.400	1.675	12.400	1.550	93%
April						
Bagian	Jumlah Karyawan	Target		Realisasi		Pencapaian Persentase
		Target Perbagian	Target Perorang	Realisasi Perbagian	Realisasi Perorang	
Potong	3	13.600	4.533	12.300	4.100	90%
Jahit	25	13.600	544	12.300	492	90%
Finishing	8	13.600	1.700	12.300	1.537	90%

Mei							
Bagian	Jumlah Karyawan	Target		Realisasi		Pencapaian Persentase	
		Target Perbagian	Target Perorang	Realisasi Perbagian	Realisasi Perorang		
Potong	3	14.900	4.967	13.600	4.533	91%	
Jahit	25	14.900	596	13.600	544	91%	
Finishing	8	14.900	1.862	13.600	1700	91%	
Juni							
Bagian	Jumlah Karyawan	Target		Realisasi		Pencapaian Persentase	
		Target Perbagian	Target Perorang	Realisasi Perbagian	Realisasi Perorang		
Potong	3	13.500	4.500	12.350	4.117	91%	
Jahit	25	13.500	450	12.350	494	91%	
Finishing	8	13.500	1.688	12.350	1.544	91%	

Berdasarkan data Tabel 1 menunjukkan pada dalam enam bulan karyawan Altis Production dalam tabel realisasi mengalami fluktuatif atau naik turun. Dapat dijelaskan bahwa mulai bulan Januari sampai Juni realisasi produksi tidak dapat mencapai target. Dengan banyaknya karyawan home industry Altis Production pencapaian persentase produk yang hampir memenuhi target terjadi pada bulan Januari yaitu sebesar 97%. Sedangkan pencapaian persentase paling rendah terjadi pada bulan April yaitu sebesar 90%. Dalam penjelasan tersebut menunjukkan bahwa home industry Altis Production pada enam bulan mengalami ketidakstabilan dalam proses produksi. Sehingga menyebabkan fluktuatif dalam perusahaan dan terjadi karena kinerja karyawan yang menurun.

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.

Factor yang diduga menyebabkan kinerja karyawan mengalami fluktuasi adalah semangat kerja. Dengan adanya karyawan Altis Production yang datang terlambat maka dapat menunda beberapa pekerjaan. Yang seharusnya selesai pada satu hari tidak dapat terselesaikan pada hari itu. Kemudian karyawan yang datang terlambat atau bahkan tidak masuk tanpa izin juga merupakan sikap karyawan yang mencerminkan bahwa tidak adanya semangat kerja dan menjadikan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Menurut Purwanto (2012) semangat kerja adalah semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang. Dari pendapat diatas 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.

Selain kinerja karyawan yang mengalami fluktuasi dan kurangnya semangat kerja, pada perusahaan Altis Production juga mengalami kurangnya disiplin dalam melakukan pekerjaan. Dari data absensi karyawan Altis Production dapat diketahui terdapat karyawan yang tidak hadir dan terlambat sebanyak 13 karyawan dari 42 karyawan dalam 6 bulan terakhir, dengan banyaknya karyawan tidak mentaati peraturan atau jadwal yang telah ditetapkan atau kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan membuat karyawan kurang tepat waktu dalam bekerja sehingga banyak produksi yang belum dikerjakan dan tidak sesuai dengan target dalam perusahaan.

Faktor lain yang dapat mendukung produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja, menurut Rivai (2010) 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.

Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah Untuk mengetahui adakah pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Altis Production serta untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Altis Production.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran (IWPQ) menurut Linda Koopmans, Claire M. Bernaards, Viencent H. Hildebrandt, Henricia C.W. de Vet, Allard J. Van der Beek (2013), sebagai berikut :

1. Kinerja Tugas
2. Kinerja Kontekstual
3. Kinerja Adaptif
4. Perilaku Kerja Kontraproduktif

2.2. Semangat Kerja

Menurut Purwanto (2015) semangat kerja merupakan reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias dan sungguh-sungguh, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan lebih baik. Untuk definisi operasional semangat kerja menggunakan pengukuran Spirit at Work Scale (SAWS) yang diadopsi dari Val Kinjerski (2013). Dari skala pengukuran tersebut terdapat empat dimensi, yaitu:

1. Engaging Work
2. Mystical Experience
3. Spiritual Connection
4. Sense of Community

2.3. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2021) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma social yang berlaku. Untuk definisi operasional disiplin kerja mengadopsi pengukuran definitions of NEO facets that were utilized in the development of the work discipline compound scale yang diambil dari penelitian Timothy A. Judge yang memiliki 2 dimensi, yaitu :

1. Conscientiousness
2. Extraversion
3. Agreeableness
4. Openness

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori. Untuk instrumen penelitian ini adalah kuisioner menggunakan skala likert. Objek penelitian yang akan diteliti adalah karyawan Altis Production dengan sampel yang digunakan sebanyak 42 karyawan, teknik sampel yang akan digunakan untuk pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Metode analisis yang akan digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Uji Validitas

Validitas	Item	r hitung	Validitas	Item	r hitung	Validitas	Item	r hitung
Semangat Kerja (X1)	X1.1	0,486	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,672	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,523
	X1.2	0,626		X2.2	0,516		Y.2	0,53
	X1.3	0,521		X2.3	0,596		Y.3	0,517
	X1.4	0,415		X2.4	0,341		Y.4	0,563
	X1.5	0,432		X2.5	0,52		Y.5	0,603
	X1.6	0,617		X2.6	0,522		Y.6	0,509
	X1.7	0,426		X2.7	0,376		Y.7	0,419
	X1.8	0,569		X2.8	0,614		Y.8	0,594
	X1.9	0,546		X2.9	0,603		Y.9	0,658
	X1.10	0,568		X2.10	0,534		Y.10	0,618
	X1.11	0,476		X2.11	0,52		Y.11	0,571
	X1.12	0,324		X2.12	0,473		Y.12	0,69
	X1.13	0,44		X2.13	0,351		Y.13	0,517
	X1.14	0,501		X2.14	0,512		Y.14	0,455
			X2.15	0,516				
			X2.16	0,39				
			X2.17	0,47				
			X2.18	0,473				
			X2.19	0,52				

Berdasarkan tabel 2. syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah jika $r = 0,3$. Jadi, korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Koefisiensi	Keterangan
Semangat Kerja (X1)	0,780	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,764	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,836	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui hasil reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6. Sehingga dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

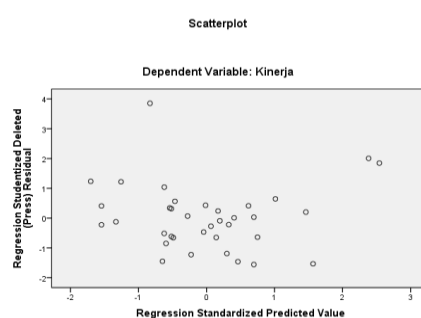
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,19475402
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111

	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,665
Asymp. Sig. (2-tailed)		,769

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji statistic Kolmogorov – Smirnov Test diketahui nilai signifikan $0,769 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas-Scatterplot

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model asumsi klasik ini dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, dan model asumsi klasik tersebut layak digunakan untuk prediksi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearilitas

Variabel	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Semangat Kerja	0,698	1,433	Tidak Terjadi Multikolinearilitas
Disiplin	0,698	1,433	Tidak Terjadi Multikolinearilitas

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan tabel 6. menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai tolerance semua variabel bebas lebih dari 0.1 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearilitas antar variabel bebas dalam model regresi

Tabel 7. Hasil Coefficient Uji t

Variabel	T Hitung	Sig	Keterangan
Semangat Kerja	2,284	0,029	Signifikan
Disiplin Kerja	3,172	0,003	Signifikan

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan tabel 7. untuk hipotesis yang pertama dilakukan dengan dilakukan dengan Uji t yaitu pengujian secara parsial Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Altis Production. Pada variabel Semangat Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $2,284 > t$ tabel $2,03452$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($sig. = 0,029 < 0,05$) sehingga H_1 diterima, artinya semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Altis Production.

Pengujian hipotesis yang kedua yaitu disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,172 > t tabel 2,03452 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig. = 0,003 < 0,05) sehingga H2 diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Altis Production.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 ^a	,502	,472	3,29014	1,895

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 8. diketahui hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 Square sebesar 0.472 hal ini berarti bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berperan baik dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Altis Production sebesar 47,2% sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini

4.2. PEMBAHASAN

A. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada karyawan Altis Production menjelaskan bahwa semangat kerja menunjukkan hasil berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi semangat kerja karyawan Altis Production maka semakin kinerja karyawan Altis Production meningkat, begitupulas sebaliknya semakin menurun semangat kerja karyawan Altis Production maka semakin kinerja karyawan Altis Production menurun.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan Altis Production dalam kategori tinggi. Dalam kategori tinggi tersebut karyawan senantiasa merasa senang dalam pekerjaannya sehingga menjadikan karyawan nyaman berada dalam pekerjaannya yang ditekuni saat ini.

Hal ini sesuai dengan pendapat Pratama dan Wardani(2017); Kusumawati (2015); Nasution (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik semangat kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

B. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada karyawan Altis Production menjelaskan bahwa disiplin kerja menunjukkan hasil berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan Altis Production maka semakin kinerja karyawan Altis Production meningkat, begitupula sebaliknya semakin menurun disiplin kerja karyawan Altis Production maka semakin kinerja karyawan Altis Production menurun.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan Altis Production dalam kategori tinggi. Dalam kategori tinggi tersebut karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat waktu sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik tanpa menunda-nunda pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Satato dkk (2022); Safitri (2013); Faustyna & Jumani (2015); (Hasibuan & Silva, 2019); (Hasibuan & Handayani, 2017); Arda (2017); Jufrizen, (2016); Jufrizen (2018) dan (Arif et al., 2020) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Semakin baik tingkat Disiplin Kerja maka akan semakin baik pula seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan Altis Production. Disiplin Kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan Altis Production.

Sesuai dengan hasil penelitian, pemilik Altis Production hendaknya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan reward sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan secara baik dan tepat waktu. Pihak Altis Production seharusnya lebih tegas terhadap karyawannya agar dapat datang bekerja secara tepat waktu sehingga disiplin kerja akan meningkat. Dan menjadikan pekerjaan cepat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan

Ucapan Terima Kasih

Saya ucapkan terimakasih kepada LP4M yang sudah membantu menyelesaikan penelitian ini dan mahasiswa yang membantu tersedianya lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Kusumawati, R. W. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(1), 71-80.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2), 119-129.
- Purwanto, A.A.N., Wardani, A. (2015) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal) *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah Vol. 1. No.1*
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1044–1054.
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 1-7.

Buku

- Boot, C.R.L., Van Den Heuvel, S.G., Bültmann, U., De Boer, A.G.E.M., Koppes, L.L.J., Van Der Beek, A.J., 2013. Work adjustments in a representative sample of employees with a chronic disease in the Netherlands. *J. Occup. Rehabil.* 23, 200–208. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9444-y>
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Cetakan ke-12*. Jakarta: Bumi Aksara

- Kinjerski, Val. (2013). The Spirit at Work Scale: Developing and Validating a Measure of Individual Spirituality at Work. *Journal. Canada*
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Anna (ed.)). PT Remaja Rosdakarya
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbins dan Timothy A. Juge. (2021). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta, Pranada Media Group