

JIRAM

Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen

Vol: 2 No 1 Tahun 2024

E-ISSN: 3031-2973

Diterima Redaksi: 21-02-2024 | Revisi: 06-03-2024 | Diterbitkan: 28-03-2024

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BRI CABANG SAUMLAKI MALUKU TENGGARA BARAT

Marwan Tuasikal¹, Mohammad Bukhori², Widi Dewi Ruspitasari³

¹Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

²Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

³Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

¹marwantuasikal@gmail.com, ²m.bukhori@gmail.com, ³wididewi@asia.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini adalah untuk: 1) Mengetahui dampak kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. 2) Pengetahuan tentang dampak keterlibatan organisasi terhadap kinerja pegawai. 3) Pengetahuan tentang dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. 4) Pengetahuan tentang dampak semangat kerja terhadap kinerja pegawai. 5) Berbagi pengetahuan tentang kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan dampak moral terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data untuk survei ini adalah data primer. Populasi yang digunakan dalam survei ini adalah 35 untuk seluruh pegawai PT BRI Cabang Saumlaki Tenggara Barat. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dihadiri oleh total 35 staf dari PT BRI cabang Saumlaki Maluku Tenggara Barat. Kami menggunakan analisis regresi berganda untuk analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial atau simultan terhadap kinerja pegawai PT BRI Cabang Saumlaki Maluku Tenggara Barat.

Kata kunci: kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, semangat kerja, kinerja pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study is to: 1) Determine the impact of leadership on employee performance. 2) Knowledge of the impact of organizational involvement on employee performance. 3) Knowledge of the impact of work discipline on employee performance. 4) Knowledge of the impact of morale on employee performance. 5) Share knowledge about enthusiasm, organizational commitment, work discipline, and the impact of morale on employee performance. This type of survey is a quantitative survey. The data type of this survey is primary data. The population used in this study was up to 35 for all employees at the PTBRIS Aumlaki branch in southwestern Mark. The sampling method used in this study was attended by a total of 35 staff from PTBRIS's Aumlaki branch in southwestern Mark. The data was analyzed using multiple regression analysis. The results of this study show that leadership, organizational commitment, work discipline, and morale are partial but positive and important

to the performance of the employees at PTBRI's Sepmarck branch southwest of Mark. Shows that it has an impact.

Keywords: *Leadership, Organizational Commitment, Work Discipline, Morale, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan perbankan yang berkembang pesat di Indonesia. Bank BRI memiliki Brand image di masyarakat sebagai bank milik negara yang bergerak di bidang penyaluran kredit korporasi (KUR) sebagai bank pionir yang memberikan layanan perkreditan bagi pelaku usaha ke Indonesia dan saat ini turut serta dalam penyaluran kredit tersebut. Sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia.

Kami selalu memberikan pelayanan prima kepada pelanggan kami. Untuk menjadi bank terbaik, Anda perlu memperhatikan kinerja karyawan Anda agar dapat mempertahankan dan terus meningkatkan kinerja perusahaan Anda. PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Saumlaki, Maluku Tenggara Barat memiliki keahlian dan komitmen yang kuat untuk mencapai visi dan misi kami. Salah satu misi Bank BRI adalah memberikan layanan SMART kepada nasabah melalui dukungan tenaga (SDM) yang profesional dan berpengalaman dengan menerapkan jaringan yang luas dan berbagai praktik tata kelola perusahaan yang baik.

Masalah kinerja dengan karyawan berarti bahwa manajer selalu berusaha untuk melakukan semua kegiatan yang efektif dan efisien dengan hasil yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa manusia khususnya karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Terlepas dari jenis perusahaannya, kami benar-benar membutuhkan seseorang yang dapat berpikir, bertindak dengan baik dan menghadapi persaingan eksternal (Larasati, 2018). Prestasi adalah kemampuan atau kinerja seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan melalui proses kerja berbasis bagan organisasi (Sinambela, 2021).

Kepemimpinan sebagai faktor yang sangat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain melalui komunikasi, baik secara individu maupun kelompok, untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2018). Peran kepemimpinan yang berkontribusi pada kinerja karyawan paling baik dilakukan hingga lima cara, yaitu: (1) Pemimpin mengklasifikasikan apa yang diharapkan dari seorang karyawan, terutama tujuan dan sasaran. Kinerja, (2) menjelaskan bagaimana pemimpin memenuhi harapan tersebut, (3) pemimpin menetapkan kriteria dari melakukan penilaian kinerja, dan (4) ketika pemimpin mencapai tujuan mereka Memberikan umpan balik dan (5) pemimpin akan diberi imbalan berdasarkan apa yang ditugaskan hasil yang dicapai (Sitorus, 2020). Seorang pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja karyawan ketika pemimpin tersebut dapat memberikan dampak positif bagi karyawannya dengan bekerja sesuai arahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Beberapa penelitian terdahulu yang menyelidiki kinerja pegawai telah menentukan apakah kepemimpinan dan keterlibatan organisasi berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rob di Kabupaten Banggai. Ada penelitian oleh (Rahman, 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan keterlibatan organisasi berpengaruh signifikan, parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Namun, survei ini tidak sama dengan survei Marjaya & Pasaribu (2019). Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan yang kurang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Pandaleke (2016) menemukan berbagai temuan bahwa keterlibatan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada masalah/kesenjangan penelitian (research gaps) tergantung dari hasil paparan penelitian.

Beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan referensi menunjukkan perbedaan. Penelitian ini melanjutkan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan variabel semangat kerja yang berkaitan dengan komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kinerja. Karyawan (Putri et al., 2021), tetapi penelitian ini adalah kepemimpinan. Peran kepemimpinan dianggap penting bagi kemajuan dan hambatan yang dihadapi organisasi dalam mencapai tujuannya. Perbedaan lain antara penelitian ini dan penelitian (Putri et al., 2021) adalah subjek penelitian. Survey terhadap pegawai Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin (Putri et al., 2021), termasuk pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Saumlaki.

KAJIAN TEORITIS

1. Defenisi Kepemimpinan

Kepemimpinan itu sendiri merupakan gaya yang dikembangkan atau dimiliki oleh suatu organisasi. Secara khusus, gaya kepemimpinan yang digunakan para pemimpin untuk membimbing orang-orang dalam organisasi mereka dan mencapai tujuan mereka. Kemajuan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah faktor kepemimpinan :

1. Indikator Kepemimpinan
2. Teori Kepemimpinan
3. Kepemimpinan dalam Organisasi

2. Disiplin Kerja

Disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan organisasi. Hidup dalam suatu organisasi sangat membutuhkan ketaatan dari para anggotanya agar dapat mematuhi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Disiplin dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai suatu perbuatan yang dilakukan dengan baik dan benar menurut isi yang telah ditetapkan. Tindakan disipliner merupakan tindakan normatif. Dengan kata lain akan ditegakkan berdasarkan norma dan peraturan yang berlaku, dan jika tidak dilaksanakan semaksimal mungkin akan berdampak.

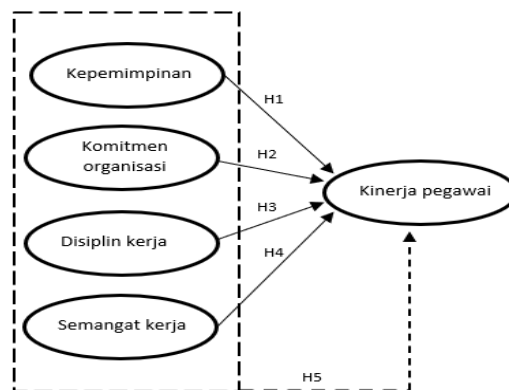
3. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan masalah yang sangat penting dan memerlukan perhatian pimpinan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Moralitas mencerminkan sikap individu atau kelompok terhadap pekerjaan atau kolaborasi. Karyawan dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi jika senang dan optimis terhadap aktivitas dan pekerjaannya serta ramah satu sama lain.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan gambaran kegiatan yang dilakukan berdasarkan pencapaian program, tujuan organisasi, visi dan misi. Kinerja merupakan alat ukur yang berhubungan dengan seorang individu dalam suatu organisasi. Kinerja adalah terjemahan dari kinerja. Dengan kata lain, itu adalah hasil kerja. Di sini, kerja adalah suatu proses yang dapat digunakan secara keseluruhan sebagai alat ukur kerja dalam suatu organisasi. Prestasi adalah proses kerja untuk mencapai hasil kerja (Rolos et al., 2018).

KERANGKA KONSEPTUAL



Berdasarkan kerangka konseptual, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan, penjelasan hipotesis penelitian ini :

H1 : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

H3 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H4 : Diduga terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

H5 : Diduga terdapat pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Karena data disajikan dalam format numerik, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugishirono, 2013), penelitian kuantitatif adalah pendekatan numerik seperti pengumpulan data dengan kuesioner, menafsirkan data dengan alat statistik, dan memperkirakan hasil penelitian. Pendekatan kuantitatif berbeda dengan kerangka teori, gagasan ahli, dan penelitian sebelumnya, sehingga kami menggunakan pendekatan induktif deduktif. Penelitian kuantitatif pada umumnya merupakan pengembangan penelitian atau validasi untuk membuktikan derajat kebenaran suatu fenomena. Grup adalah area generalisasi dan terdiri dari objek/subyek dengan sifat dan karakteristik tertentu. Subyek/subyek diselidiki dan diidentifikasi oleh peneliti dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Survei tersebut melibatkan hingga 35 karyawan di PT BRI Saumlaki Cabang Maluku Tenggara Barat.

No	Jabatan	Responden
1.	Asisten Manajer Pemasaran	1 Orang
2.	Asisten Manajer Bisnis Mikro	1 Orang
3.	Asisten Manajer Operasional	1 Orang
4.	Associate Account Officer	8 Orang
5.	AO NPL	1 Orang
6.	Funding Officer	4 Orang
7.	SPO	1 Orang
8.	SPB	1 Orang
9.	SLK	1 Orang
10.	Kepala Unit	5 Orang
11.	Mantri	11 Orang
Total		35 Orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Karakteristik Responden

Responden survei ini dicirikan oleh 35 karyawan di Maluku Tenggara Barat di PT BRISAumlaki Cabang, perwakilan disajikan sebagai responden eligibilitas, jenis kelamin, usia, status, masa kerja, jabatan dan pelatihan saat ini. , Serta informasi tentang pernyataan yang dibuat sebagai substansi dari informasi tentang pertanyaan tersebut. Hal ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	15 Orang	42,86 %
2	Wanita	20 Orang	57,14 %
Total		35 Orang	100 %

Dari data di atas terlihat bahwa hingga 15 responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki (42,86%), diikuti oleh hingga 20 perempuan (57,14%).

2. Responden berdasarkan usia

No	Umur Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	21-30 tahun	7 orang	20%
2	31-40 tahun	16 orang	45,71%
3	41-50 tahun	10 orang	28,57%
4	Diatas 50 tahun	2 orang	5,71%
Total		35 orang	100 %

Berdasarkan data di atas, sebanyak 7 responden berusia 21-30, (20%), kemudian 16 responden berusia 31-40 atau 45,71%, kemudian 10 responden atau 28,57% pada usia 50 dan 2 responden atau 5,71% ke atas.

3. Responden berdasarkan tingkat Pendidikan

No	Jabatan	Responden	Persentase
1.	Asisten Manajer Pemasaran	1 Orang	2,86%
2.	Asisten Manajer Bisnis Mikro	1 Orang	2,86%
3.	Asisten Manajer Operasional	1 Orang	2,86%
4.	Associate Account Officer	8 Orang	22,86%
5.	AO NPL	1 Orang	2,86%
6.	Funding Officer	4 Orang	11,43%
7.	SPO	1 Orang	2,86%
8.	SPB	1 Orang	2,86%
9.	SLK	1 Orang	2,86%
10.	Kepala Unit	5 Orang	14,29
11.	Mantri	11 Orang	31,43
Total		35 Orang	100 %

Berdasarkan data di atas, responden ditunjukkan menjadi satu responden atau 2,86% pemimpin industri, satu responden atau 2,86% asisten manajemen usaha mikro, berdasarkan posisinya, 1 responden atau 2,86%, Associate Account Officer 8 atau 22,86%, AO NPL 1 atau 2,86% Operations Assistant, 1 responden atau 2,86%, Associate Account Officer 8 atau 22,86%, AO NPL 1 atau 2,86% Operations Assistant.

4. Responden berdasarkan jabatan

No	Masa Jabatan	Responden	Persentase
1	< 3 Tahun	3 Orang	8,57%
2	4 - 6 Tahun	21 Orang	60%
3	7 - 9 Tahun	9 Orang	25,71%
4	>9 Tahun	2 Orang	5,71%
Total		35 orang	100 %

Berdasarkan data di atas, 21 atau 60% responden berusia 4-6 tahun, 9 atau 25,71% berjumlah 7-9 tahun, dan 9 peringkat senioritas adalah 2. Atau tahun teracak hingga 5,71%.

5. Responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan terakhir	Responden	Persentase
1	D3	2 orang	5,71%
2	S1	32 Orang	91,43%
3	S2	1 Orang	2,86%
	Total	35 Orang	100 %

Berdasarkan data di atas, kami menemukan bahwa 21 atau 60% responden berusia 4-6 tahun, dan 9 atau 25% responden berusia 7-9 tahun. Sistem senioritas 9 orang dilacak 2 orang atau tahun hingga 5,71%. Hasil Pengujian Data

1. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

A. Uji Validitas

Tes verifikasi dilakukan untuk menentukan apakah peralatan yang diproduksi benar-benar mengukur apa yang sedang diukur. Meteran yang lebih valid memiliki varians kesalahan yang lebih kecil. Dengan kata lain, tes melakukan fungsinya yang besar dengan memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan tes. Sehingga data yang dikumpulkan dapat dipercaya.

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil validasi untuk setiap pertanyaan yang digunakan oleh variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, Disiplin kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,30. Artinya peralatan yang digunakan variabel-variabel yang digunakan akan menyelidiki. Apakah valid atau dapat mewakili sesuatu yang diukur dengan kuesioner untuk variabel ini.

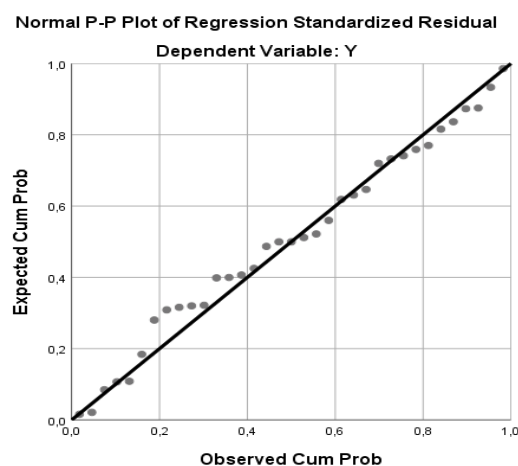
B. Uji Reliabilitas

Tes berjalan pada item pertanyaan yang valid. Peralatan penelitian umumnya dianggap unggul ketika faktor alfa Cronbach di atas 0,60.

Variabel	Cronbach's alpha	Batas Reliabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,60	0,957	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,60	0,965	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,60	0,838	Reliabel
Semangat Kerja (X4)	0,60	0,754	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,953	Reliabel

C. Uji Asumsi Klasik

Anda dapat melihat ini dengan melihat grafik uji dari plot probabilitas normal, yang menunjukkan data memanjang secara diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi syarat asumsi normalitas regresi. Hasil uji grafik normal probability plot di bawah ini.



D. Uji Multikolinearitas

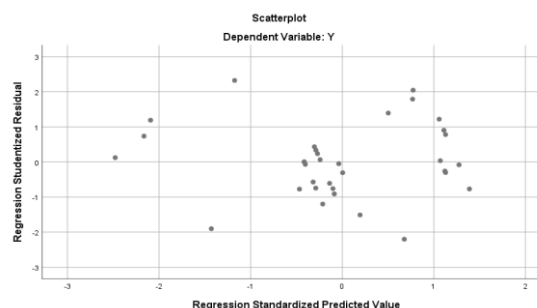
Hasil uji korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas. Pengujian ini didukung oleh nilai Variance Expansion Factor (VIF) kurang dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1. Hasil tes ini sangat mengesankan:

Variabel	Collineary Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0,152	6,584
Komitmen Organisasi (X2)	0,184	5,424
Disiplin Kerja (X3)	0,190	5,264
Semangat Kerja (X4)	0,809	1,236

Hasil uji multikolinearitas data di atas menunjukkan bahwa nilai Variance Expansion Factor (VIF) adalah untuk empat variabel bebas: Kepemimpinan 6,584, Komitmen Organisasi 5,424, Disiplin Kerja 5,264, dan Etika Kerja 1,236. Empat variabel dengan nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa bukti multikolinearitas persamaan yang dijalankan atau hubungan yang terjadi antar variabel dapat diterima dan tidak mempengaruhi hasil regresi.

E. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak ada masalah varians yang tidak seragam. Dalam penelitian ini, uji dispersibilitas tidak seragam digunakan dalam metode uji graf. Artinya, dengan memeriksa penyebaran titik-titik yang menyebar secara acak, kita tidak membentuk model atau pola yang jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kami menyimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah varians tidak seragam.



F. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,986 ^a	,973	,969		,10561

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model dapat menjelaskan 97,30% kinerja pegawai pada BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat. Hal ini dipengaruhi oleh kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat. Yaitu 2,70% dari kinerja pegawai di BRI Saumlaki. , Tanda Jerman Timur dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

a. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	12,097	4	3,024	271,136
	Residual	,335	30	,011	
	Total	12,432	34		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat.

b. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t
1	(Constant)	-.725	,283		-2,565
	Kepemimpinan (X1)	,416	,074	,431	5,605
	Komitmen Organisasi (X2)	,369	,070	,368	5,270
	Disiplin Kerja (X3)	,236	,083	,195	2,843
	Semangat kerja (X4)	,152	,070	,073	2,179

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil subtes di atas dapat dilihat variabel terikat dari masing-masing variabel bebas kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, Etos kerja, berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Hipotesis 1 (H1) kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Berikut hasil analisis regresi yaitu t-hitung X1 = 5,605 dan t-tabel = 1,697. Untuk variabel X1, terlihat seperti t-hitung > t-tabel. Selain itu, nilai signifikansi X1 antara 0,000 atau 0,000 < t ;. Dapat disimpulkan bahwa keunggulan 0,05 dalam beberapa kasus akan berdampak signifikan terhadap kinerja staf BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat.
- 2) Hipotesis 2 (H2) Keterlibatan organisasi diperbolehkan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung X2 = 5,240 dan t-tabel = 1,697. Untuk variabel X2: t-hitung > t-tabel. Signifikansi X2 juga antara 0,000 atau 0,000 <. Dapat disimpulkan bahwa 0,05 partisipasi organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai BRI di Samuraki barat daya Marc.
- 3) Hipotesis 3 (H3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan analisis regresi, t-hitung X3 = 2,843 dan t-tabel = 1,679. Untuk variabel X3: t-hitung > t-tabel. Dan dapat disimpulkan bahwa makna X3 antara 0,008 atau 0,000 < 0,05 disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai BRI di Saumlaki Maluku Tenggara Barat.
- 4) Hipotesis 4 (H4) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi dari t-hitung X4 = 2,179 dan t-tabel = 1,697. Untuk variabel X4: t-hitung > t-tabel. Dan dapat menyimpulkan bahwa kepentingan X4 antara 0,037 atau 0,000 < 0,05. Semangat kerja karyawan (X4) dapat berpengaruh signifikan 4.444 terhadap kinerja karyawan BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat Dapat dilampirkan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, model atau persamaan berikut adalah kinerja karyawan = -725 + 0,461 X1 + 0,369 X2 + 0,236 X3 + 0,152 X4 + e

Berdasarkan hasil persamaan di atas, bilangan beta atau faktor standar dapat digambarkan sebagai sebagai berikut:

- 1) sebuah. Nilai konstanta (β_0) adalah -725. Artinya jika semangat kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kerjasama adalah nol, maka kinerja pegawai BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat adalah -725.

- 2) Nilai regresi (β_1) variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,416 menunjukkan bahwa kepemimpinan naik 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat 41,60% dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol.
- 3) Nilai regresi (β_2) variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,369 menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, model atau persamaan berikut adalah kinerja karyawan.
- 4) Nilai regresi (β_3) variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,236 menunjukkan bahwa disiplin kerja naik 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat 23,60% dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol.
- 5) Nilai regresi (β_4) variabel semangat kerja (X_4) sebesar 0,152 menunjukkan bahwa semangat kerja naik 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat 15,20% dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol.
- a. Dari rumus di atas variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh signifikan plus pada taraf signifikan 5% ($0,000 < 0,005$) terhadap kinerja pegawai BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat, memiliki dampak.

Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai pada BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat. Singkatnya, penerapan kepemimpinan di BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan membiarkan pimpinan mendapatkan manfaat dari kontribusinya. Untuk bersama-sama menyelesaikan tugas dan pengembangan untuk mewujudkan visi misi perusahaan masa depan. Hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa indikator yang diuji dapat membuktikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat.

2. Pengaruh komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai pada BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat. Singkatnya, PT BRI menggunakan keterlibatan organisasi karyawan Saumlaki Maluku Tenggara Barat sebagai alat psikologis untuk memastikan tujuan organisasi. Hal ini dapat dicapai dan berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa indikator yang diuji menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi dari setiap pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai PT BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat.

3. Pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai pada BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTBRIS Aumlaki di Marc Tengala Barat. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja karyawan PT BRI Saumlaki di barat daya Marc maka semakin tinggi kinerja karyawan. Staf di PT BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat menyadari pentingnya disiplin dalam melakukan dan menyelesaikan tugas-tugas saat ini. Hal ini didukung dengan hasil analisis deskriptif, dan indikator yang diuji menunjukkan bahwa adanya disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di PT BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat.

4. Pengaruh semangat kerja (X_4) terhadap kinerja pegawai pada BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Saumlaki di Maluku, Southwest Asia. Dengan kata lain, akhlak karyawan PT BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat sangat baik. Bagi perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif, dan indikator yang diuji menunjukkan bahwa adanya semangat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat.

5. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dengan mengacu pada Tabel 18 dan uraiannya, diketahui bahwa keempat variabel bebas yang diteliti (kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat. Hasil yang diperoleh konsisten dengan penelitian sebelumnya dengan menemukan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Bentar et al., 2017). Selain itu, hasil penelitian (Burhannudin et al., 2019) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil survei (Hendry, 2019) menemukan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi, dan etos kerja secara bersamaan berdampak pada kinerja karyawan.

Pihak-pihak yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat perlu mempertimbangkan secara komprehensif dan komprehensif faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh sekaligus, Anda dapat meningkatkan empat variabel yang diteliti: kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja untuk mencapai peningkatan kinerja. Mendekati keempat variabel ini meningkatkan kinerja dan menghasilkan hasil yang lebih cepat saat dijalankan secara bersamaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat.
2. Keterlibatan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat sebanyak 35 orang.
4. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat.
5. Kombinasi kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, hasil penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Dari hasil survey yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel yang perlu ditingkatkan adalah semangat kerja dengan memaksimalkan indikator-indikator yang membentuk variabel tersebut. Insan BRI Saumlaki dapat lebih memajukan Maluku Tenggara Barat.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitiannya pada variabel independen seperti pendidikan dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BRI Saumlaki Maluku Tenggara Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya, Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 211–224.
- Ansari, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai Pada Pemerintah Aceh Tengah Kabupaten Aceh Tengah. *Biram Samtani Sains*, 1(3), 1–9.
- Arti, P. D., & Pujiani, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar. *Smooting*, 18(2), 101–112.
- Autry, J. A. (2007). *The Servant Leader: How to Build a Creative Team, Develop Great Morale, and Improve Bottom-Line Performance*. Currency.
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1).
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46–53.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206.
- Cahaya, N., & Rahma, T. I. F. (2021). Peran Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8253–8261.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26.
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi*. Deepublish.
- Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Gentari, R. E., & Sumiati, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi

- Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Cilegon. *Sains Manajemen*, 5(1).
- Goleman, D. (2003). What makes a leader. *Organizational Influence Processes*, 82, 229–241.
- Hakim, L., & Hidayat, A. S. (2018). The effect of job stress and job satisfaction on organizational commitment. *Indonesian Journal Of Business And Economics*, 1(1).
- Haryokusumo, D. (2016). Pengaruh kepemimpinan autentik pada emosi positif, kepercayaan dan harapan serta dampaknya pada komitmen organisasional. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2(2), 13–31.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hendry, R. S. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Semangat Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Informatika*, 7(3), 165–180.
- Hinaya, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 1(2), 24–32.
- Indriyati, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen mutu (Studi pada AKPELNI Semarang). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 33(1).
- Kaunang, R. M., Parengkuan, T., & Sepang, J. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Kurniawan, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Laan, R. (2020). Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 3(4), 1–12.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Messick, D. M., & Bazerman, M. H. (2001). Ethical leadership and the psychology of decision making. In *The next phase of business ethics: Integrating psychology and ethics*. Emerald Group Publishing Limited.
- Mukson, M. M., Hamidah, S. E., & Prabuwo, A. S. (2021). *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi*. Penerbit Lakeisha.
- Nanulaita, D. T. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Perbenihan Dan Proteksi Tanaman Perkebunan (Bbp2tp) Ambon. *Jurnal Poli Bisnis*, 8(2).
- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Pane, S. G., & Fatmawati, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis)*, 2(3).
- Pribadi, R. A., Istikomah, Y., & Hutagalung, M. E. P. (2021). Proses Penguatan Karakter Disiplin dan Tanggung Jawab dalam Pembelajaran Siswa Melalui Penegakan Peraturan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 9136–9142.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. Deepublish.
- Purba, S., Revida, E., Parinduri, L., Purba, B., Muliana, M., Purba, P. B., Tasnim, T., Tahulending, P. S., Simarmata, H. M. P., & Prasetya, A. B. (2020). *Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Putri, M. H. S., Agustina, T., Hariyono, T. A., & Jahri, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (EMBISS)*, 1(2), 132–143.
- Rahman, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR*, 1, 1–19.
- Refra, M. S. (2021). Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 16(2), 24–30.
- Richmayati, M. (2019). Peningkatan Prestasi Kerja Akibat Komitmen Tugas, Disiplin Kerja, Dan Kualitas Kerja. *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)*, 1(01), 35–46.
- Risal, Z. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Makro Manajemen*, 1(1), 1–12.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 6(004), 19–27.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Sanjaya, B., & Hadi, S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 179–190.
- Sanjaya, F. W. (2020). Hubungan Pemberian Insentif Non Material oleh Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 240–252.
- Santoso, A. B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap

- Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 247–272.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Prima Ekonomika*, 9(1).
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Simarmata, H. M. P., Hidayatulloh, A. N., Revida, E., Hasibuan, A., Komariyah, I., Kuswandi, S., Hutabarat, M. L. P., Purba, S., Firdaus, E., & Tjiptadi, D. D. (2021). *Organisasi: Manajemen dan Kepemimpinan*. Yayasan Kita Menulis.
- Simoës, S., Riana, G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(10), 3463–3476.
- Sinaga, E., Hutajulu, D. M., Syahputra, H. A., Ristianti, I., & Muhar, B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis)*, 6(2), 156–167.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Sultan, N. F., Lukman, R. Y., & Kartini, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19. *AKUNSIKA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), 60–67.
- Sumardin, S., & diana Nabella, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau. *BENING*, 7(2), 316–328.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12.
- Syahril, S. (2019). Teori-teori Kepemimpinan. *Riayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(02), 208–215.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Usman, B. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 8(2), 98–116.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.

- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156.
- Zein, A. K. A., & Hadijah, H. S. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 3(2), 199–205.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33–52.
- Zulkifli, Z., & Italina, C. (2020). *The Influence of Leadership, Motivation and Discipline on Organizational Commitment and Its Impact on Employee Performance at the Agriculture Office in Pidie Regency*. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(3), 65–73.