
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI PT. PELAYARAN NASIONAL
INDONESIA (PERSERO) CABANG MEDAN**

Aminuddin, Fauzi

Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: aminuddinuisu@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of the problem in this research is how the influence of leadership on employee morale at PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan, the influence of motivation on employee morale at PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan, the influence of leadership and motivation on employee morale at PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Medan Branch. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership on employee morale at PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan, the influence of motivation on employee morale at PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan, the influence of leadership and motivation on employee morale at PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Medan Branch. The population in this study were all employees of PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Branch Medan, amounting to 50 employees and the sample is the total population. Data obtained through agency data, library data and literature. The writer used data collection techniques through interviews and document studies. The data analysis technique was done by the writer through descriptive analysis method and multiple linear regression analysis method. The results of this study explain that leadership has a positive and significant effect on morale. With this kind of relationship, it means that interest has a positive and significant effect on morale. Good leadership will be able to increase the morale of PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Medan Branch and vice versa poor leadership will worsen the morale of PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Medan Branch. Motivation has a positive and significant effect on the morale of PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Medan Branch. Leadership and motivation affect the morale of PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Medan Branch. Thus, together (multiple) there is a positive and significant influence of leadership and motivation on the morale of PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Medan Branch.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Spirit.

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan, pengaruh motivasi terhadap semangat kerja

pegawai di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan, pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan, pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan, pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan yaitu berjumlah 50 orang pegawai dan yang dijadikan sampel adalah keseluruhan jumlah populasi. Data diperoleh melalui data instansi, data perpustakaan dan literatur-literatur. Teknik pengambilan data penulis lakukan melalui wawancara (*interview*) dan studi dokumen. Teknik analisis data penulis lakukan melalui metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa minat berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Kepemimpinan yang baik akan mampu meningkatkan semangat kerja PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan dan sebaliknya kepemimpinan yang kurang baik akan memperburuk semangat kerja PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan. Dengan demikian bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Semangat Kerja.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan, baik itu milik pemerintah maupun swasta dalam menjalankan usahanya pasti memiliki tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan akan menjalankan aktivitasnya melalui pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan tertentu sesuai jenis usahanya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan hal itu didukung oleh adanya kepemimpinan dan motivasi dan semangat kerja dari setiap pegawai perusahaan tersebut.

Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan organisasi seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan pegawai, dan produktivitas yang rendah.

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keadaan rohaniyah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara giat dan lebih baik serta antusias di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya maka organisasi memperoleh keuntungan dengan meningkatnya kinerja pegawainya dan *output* yang diperoleh juga akan lebih besar dengan kualitas yang baik, kehadiran, kedisiplinan dan peraturan yang baik, sedangkan pegawai yang mempunyai semangat kerja rendah maka akan cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat dan lalai pada tugasnya. Begitu juga bagi mereka yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan diberikan pengembangan dan pembinaan karier melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta diklat untuk kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan”**.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan belum efektif meningkatkan semangat kerja pegawai,
2. Kepemimpinan kurang memberikan motivasi kerja terhadap karyawan.
3. Kepemimpinan yang dilakukan kurang maksimal disebabkan kurangnya komunikasi yang mengakibatkan pada semangat kerja pegawai.
4. Kurangnya suasana kerja yang nyaman akan dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja

Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan analisis, biaya, waktu dan untuk memperjelas penelitian ini, maka penulis membatasi masalah ini tentang kepemimpinan, motivasi dan semangat pegawai”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi harapan dari hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat antara lain:

1. Bagi penulis merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori tentang sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja, kemudian membandingkan dengan prakteknya sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.
2. Bagi PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan sebagai bahan masukan dalam tindakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan semangat kerja pegawainya.
3. Bagi akademik sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara, khususnya program studi Strata-1 Manajemen.
4. Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan yang beralamat di Jalan Gunung Krakatau No. 17 A Pulo Brayan Medan, Telepon: (061) 6622526

Objek Penelitian.

Objek penelitian adalah kepemimpinan sebagai variabel X_1 dan motivasi sebagai variabel X_2 dan semangat kerja pegawai sebagai variabel Y .

Populasi

Menurut Nawawi (2011:141) menyebutkan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran kuantitatif ataupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang

lengkap dan jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan berjumlah 50 orang pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2014:93), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu pegawai PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan berjumlah 50 orang pegawai.

Tabel 1. Distribusi Sampel Berdasarkan Bagian

No	Bagian	Jumlah (Orang)
1	Kepala Cabang	1
2	Kepala Urusan Komersial	1
3	Kepala Urusan Operasi dan Pelayanan	1
4	Kepala Urusan Administrasi	1
5	Terminal Point	3
6	Tim Penjualan	8
7	Admin Support	12
8	Staff Pembukuan	4
9	Sraff Pelayanan Kapal	5
10	Sraff Muatan	4
11	Sraff Keagenan	4
12	Sraff Bongkar Muat	6
Total		50

Sumber : PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan, 2021

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti mempunyai variasi antara satu dan lainnya dalam kelompok tersebut (Sugiyono, 2014:48). Adapun dalam penelitian ini sebagai variabel terikat adalah Semangat Kerja (Y), sedangkan variabel bebas adalah Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2).

1. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan,

seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

3. Motivasi

Motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Wawancara (*interview*) yaitu penulis mengadakan tanya jawab kepada manager PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan untuk mendapatkan data.
2. Daftar Pertanyaan (*Quisioner*) adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai atau responden di objek penelitian yaitu PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan yang berjumlah 50 orang.
3. Studi dokumentasi. Di dalam penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data berupa studi dokumentasi. Adapun dokumen yang diperlukan adalah dokumen jumlah karyawan, dokumen peraturan dan bentuk kedisiplinan karyawan, dan buku-buku ilmiah yang mendukung kajian teoritis dalam penelitian ini.
4. Studi kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah buku-buku, majalah, artikel, jurnal yang berkenaan dengan masalah dan tujuan penelitian.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 17.0.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2014:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014 : 177). Uji realibilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode *split half item* tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat *reliabel* yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang *reliabel*.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi normal atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah *statistic non parametik*. Adapun kriteri pengujian dengan menggunakan *One Sampel Kolmogorof-Smirnov* dimana :

- a. Jika nilai *One Sampel Kolmogorof-Smirnov* $> 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- b. Jika nilai *One Sampel Kolmogorof-Smirnov* $< 0,05$, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila terjadi saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, digunakan ketentuan sebagai berikut : jika nilai *Varuante Inflation Factor* (VIF) lebih dari 5, maka terjadi masalah multikolinearitas.

Apabila $VIF > 5$, maka ada multikolinearitas

Apabila $VIF < 5$, maka tidak ada multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut, dimana model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance residual* suatu periode pengamatan dengan pengamatan yang lain. Yang disebut dengan Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:210) menyatakan bahwa analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variable tertentu bila variabel lain berubah. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda. Hubungan antara variabel tersebut dapat dicirikan melalui model matematika yang disebut dengan model regresi. Model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variable X_1 (Kepemimpinan) dan X_2 (Motivasi) dan Y (Semangat Kerja). Rumus yang digunakan yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y : Semangat Kerja (variabel dependen)

X_1 : Kepemimpinan (variabel independen)

X_2 : Motivasi (variabel independen)

α : *Konstanta*.

β_1 : Koefisien regresi variabel Semangat Kerja

β_2 : Koefisien regresi variabel Motivasi

ε : *error*

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang digunakan untuk menguji kelayakan model regresi berganda (*multiple regression*).

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis pada dasarnya adalah suatu anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan, pemecahan persoalan maupun dasar penelitian lebih lanjut.

Uji Parsial (uji t)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, dengan bentuk pengujian sebagai berikut :

a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja.

Hipotesisnya :

H_0 : $\beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap semangat kerja.

H_a : $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja.

Dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

Terima H_0 (Tolak H_1) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig. } t > \alpha 5\%$

Terima H_0 (Terima H_1) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig. } t < \alpha 5$

b) Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja

Hipotesisnya :

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi yang signifikan terhadap semangat kerja.

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi yang signifikan terhadap semangat kerja.

Uji Serempak (*simultan*)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan pengawasan (independent) secara serempak berpengaruh atau tidak secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (dependent), pada tingkat kepercayaan 95% dan *Test of level α 5%*.

a. Hipotesis untuk pengujian serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_1 : Minimal satu $\beta_1 \neq 0$

Artinya adanya pengaruh yang signifikan secara serempak antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

Terima H_0 (Tolak H_1) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig. } F > \alpha$ 5%

Terima H_0 (Terima H_1) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig. } F < \alpha$ 5%

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu).

DAFTAR PUSTAKA

- Airlangga, Bayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Aris, Muhammad. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pelni Cabang Samarinda Vol. 5, No. 4, Thn. 2015, <http://journal-s1.samarinda.ac.id/index.php/management> ISSN (Online): 2337-3792
- Bentley, Lonnie D, dan Jeffrey L Whitten. (2017). *Systems Analysis and Design for the Global Enterprise Seventh Edition*, New York: McGraw-Hill.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Solo.
- Damayanti, L. D. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Semangat Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Rejomulyo Kota Kediri. *Jurnal Articiel*, 01(05), 2–12.

-
- Dessler, Gary, (2012). *Human Resources Management* Seven Edition. New Jersey: Prentice – Hall, Inc.
- Halimah, N. (2014). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 2(4), 1926–1937.
- Haliq, A., Makawi, U., & Mardayanty, D. (2016). Analisis Hubungan Semangat Kerja Dengan Kinerja Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kapuas. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(1), 49–55.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herujito, Yayat M. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Grasindo
- Indriyani. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Astra Otopart Kelapa Gading*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Indriyani, Evi Diah. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja PT. Angkasa Pura II*. Jurnal Fekon Vol. 2 No. 1 Februari 2017
- Kreitner & Knicki (2010:467) dalam Wibowo (2013) . *PERILAKU DALAM ORGANISASI*
- Mafra, N. U. (2017). Pengaruh Keputusan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2, 9–21.
- Marpaung, Rio. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Siak. *Jurnal Ekonomi*, Volume 21, Nomor 2 Juni 2018.
- Martoyo, Susilo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, (2011) *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Oktafiani, Elli. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Pelni (Persero)*, Jurnal Desember 2018 Volume 4 Nomor 3 Tahun 2020.
- Perwira, A. (2012). Analisis pengaruh mutasi terhadap semangat kerja pegawai badan kepegawaian daerah kota pekanbaru. *Jurnal Thesis*, Vol.1 No.3.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish, Jakarta:
- Sutrisno, Edy, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Thoha. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo.(2012). *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, (2014), *Pengantar Ilmu Manajemen*, Prenhallindo, Jakarta