

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.858>
Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

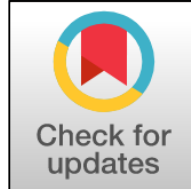
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Democratic Leadership Style, Team Work and Work Discipline on Employee Morale

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Team Work dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Novia Siti Nurjannah, noviasiti28082000@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dewi Andriani, dewiandriani@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of Democratic Leadership Style, Team Work and Work Discipline on the morale of the employees of the Surabaya Main Branch Post Office. The approach used. In this research is a quantitative approach. The population in this study was 130 employees. Sampling techniques using random sampling techniques. Samples in this study were 100 respondents. Analysis Using SPSS Software. The results of this study indicate that partially and simultaneously Democratic Leadership Style, Team Work and Work Discipline compensation, work discipline and motivation affect the morale of the employees of the Surabaya Main Branch Post Office.

Published date: 2023-02-20 00:00:00

Pendahuluan

Pada saat ini sumber daya manusia yaitu bagian yang cukup penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi, baik itu di dalam perusahaan besar maupun kecil [1]. Karyawan mampu melaksanakan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya di perusahaan karena sumber daya manusia merupakan aset yang sangat menunjang bagi keberhasilan perusahaan.[2] Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengendalikan dan mengorganisasikan karyawan sehingga dapat berperan secara produktif untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan.[3] Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya karyawan perusahaan tidak bisa berjalan dengan efektif dan efisien. [4]

Hal ini terjadi pada perusahaan jasa ekspedisi atau pengiriman tertua dibidangnya dan merupakan salah satu perusahaan BUMN di kota Surabaya yaitu kantor pos cabang utama Surabaya. Sebagai salah satu badan usaha milik Negara (BUMN) dalam melaksanakan tugas dan menunjang kebijakan program pemerintah pada bidang ekonomi juga berperan sebagai pembangun, yang umumnya memberikan pelayanan jasa perposan bagi seluruh masyarakat Indonesia.[5] Kantor Pos cabang utama Surabaya mempunyai peranan penting dalam pengiriman barang atau surat menyurat melalui jasa pengiriman. Sebagai *delivery* maupun penyedia jasa pengantar, barang maupun surat yang akan dikirim ke alamat tujuan melalui kantor pos.[6] Gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan ini selalu melibatkan para karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang serta menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan.

Teamwork[7] merupakan keahlian individu untuk melaksanakan kerjasama dengan baik yang saling berhubungan satu sama lain dan giat bekerja, yang di dalamnya memiliki faktor keyakinan, kejujuran, saling yakin, menunjang, serta bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama.

[8] Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

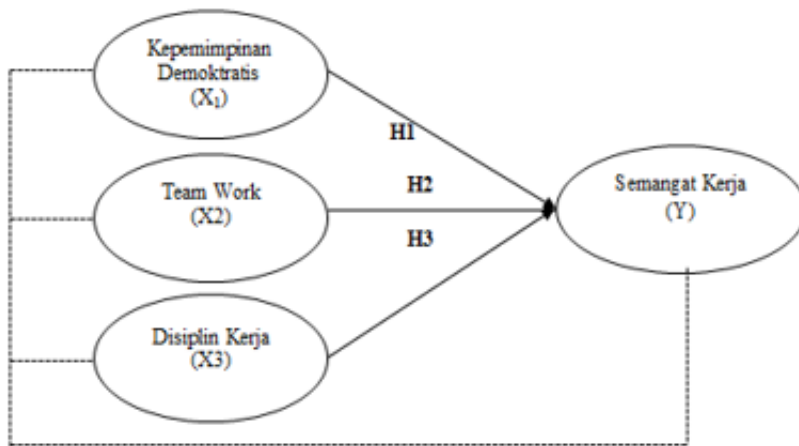
Semangat kerja [9] cerminan dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerja. Jika semangat kerja karyawan meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi dan pekerjaan lebih cepat selesai.

Permasalahan yang terjadi di kantor pos cabang utama Surabaya masih ada yang melanggar tata tertib kedisiplinan yang telah diterapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat dan absen tanpa izin. [10] Meningkatnya tingkat absensi tetap terjadi walaupun HRD telah memberikan peringatan kepada karyawan. Dimana karyawan kantor pos cabang utama Surabaya masih perlu diperhatikan oleh pemimpin.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor pos cabang utama Surabaya di Jl. Kebon Rojo No. 10 Krembangan, Surabaya. Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 130 karyawan dan sampel nya berjumlah 100 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling*. Pengumpulan data diperoleh melalui hasil kuesioner. Kuisisioner diukur menggunakan Skala Likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 22.

A. Kerangka Konseptual



Sumber : Penelitian 2022

Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Figure 1. Kerangka Konseptual Penelitian 2022

B. Hipotesis

1. H1 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Semangat Kerja.
2. H2 : Terdapat pengaruh *Team Work* terhadap Semangat Kerja
3. H3 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja
4. H4 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, *Team Work* dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Semangat Kerja.

Hasil dan Pembahasan

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Untuk mengukur valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Jika hasil r terhitung $\leq r$ tabel, maka instrumen pernyataan yang digunakan dinyatakan valid.

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	Construct	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	X1.1	0,369	0,196	Valid
	X1.2	0,449		Valid
	X1.3	0,322		Valid
	X1.4	0,480		Valid
	X1.5	0,607		Valid
	X1.6	0,478		Valid
	X1.7	0,536		Valid
	X1.8	0,542		Valid
	X1.9	0,414		Valid
Team Work	X2.1	0,593		Valid
	X2.2	0,402		Valid
	X2.3	0,628		Valid
	X2.4	0,381		Valid
	X2.5	0,516		Valid
	X2.6	0,584		Valid
	X2.7	0,419		Valid
	X2.8	0,412		Valid

	X2. 9	0,575	0,196	Valid
	X2.10	0,515		Valid
	X2.11	0,444		Valid
	X2.12	0,462		Valid
	X2.13	0,513		Valid
	X2.14	0,423		Valid
	X2.15	0,489		Valid
	X2.16	0,389		Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,662		Valid
	X3.2	0,292		Valid
	X3.3	0,422		Valid
	X3.4	0,419		Valid
	X3.5	0,543		Valid
	X3.6	0,370		Valid
	X3.7	0,449		Valid
	X3.8	0,577		Valid
	X3.9	0,472		Valid
	X3.10	0,630		Valid
	X3.11	0,293		Valid
	X3.12	0,501		Valid
	X3.13	0,465		Valid
	X3.14	0,477		Valid
	X3.15	0,380		Valid
	X3.16	0,518		Valid
Semangat Kerja (Y)	Y.1	0,667		Valid
	Y.2	0,268		Valid
	Y.3	0,627		Valid
	Y.4	0,555		Valid
	Y.5	0,398		Valid
	Y.6	0,569		Valid
	Y.7	0,529		Valid

Table 1. Uji Validitas output data diolah peneliti 2022

Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,196 sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

2. Uji Reabilitas

Digunakan sebagai uji untuk melihat nilai dari Cronbach's Alpha. Suatu variabel dapat dikatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sedangkan pada Cronbach's Alpha < 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliable.

Var iabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demoktratis	0,652		Reliabel
Team Work	0,788	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,783		Reliabel
Semangat Kerja	0,636		Reliabel

Table 2. Uji Reabilitas output data diolah peneliti 2022

Nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kompensasi, Disiplin kerja, Motivasi dan Produktivitas Kerja diperoleh hasil Cronbach Alpha > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada variabel diatas sudah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi bisa menggunakan graik histrogram dan harus menggunakan Plot of regession Standardized residual. Data dikatakan distribusi normal jika ebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

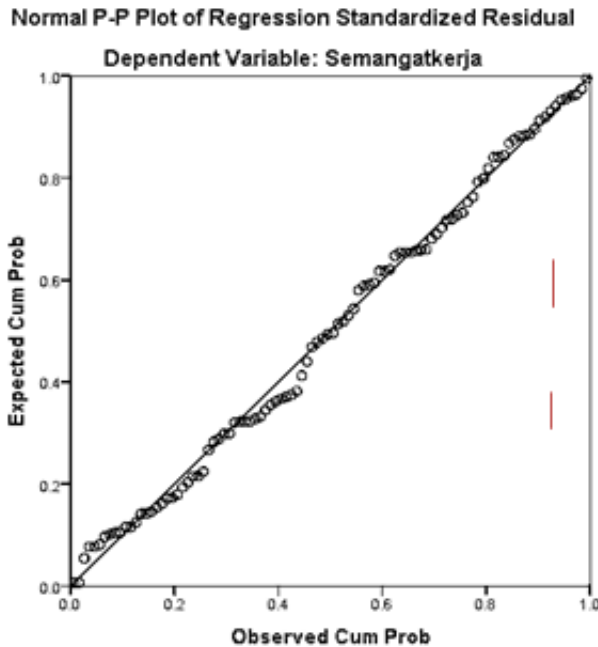


Figure 2. Uji Normalitas data diolah peneliti 2022

Sehingga pada gambar diatas dengan hasil pengujian maka pada gambar tersebut memenuhi syarat Normal Probability Plot. Artinya populasi data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas.

Coefficients a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.265	3.767
	Team Work	.187	5.344
	Disiplin Kerja	.242	4.138

Table 3. Uji Multikolinearitas data diolah peneliti 2022

Dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan demoktratis (X_1) sebesar 0.693, kemudian variabel team work (X_2) sebesar 0.679 dan variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0.781 sedangkan nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan demoktratis (X_1) sebesar 1.443, kemudian variabel team work (X_2) sebesar 1.473 dan variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 1.281 Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini dengan menggunakan metode grafik atau scatterplot apabila dalam scatterplot memiliki titik-titik yang menyebar secara acak. Pada titik-titik tersebut baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical maupun sumbu Y, maka hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

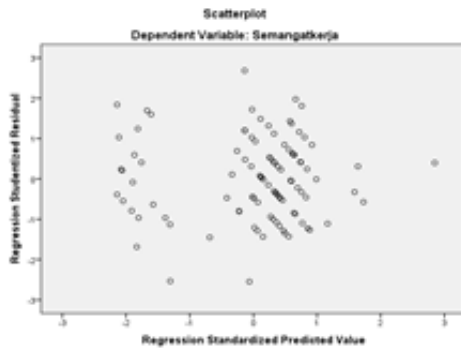


Figure 3. Uji Heteroskedastisitas output data diolah peneliti 2022

Hasil pengujian dapat dilihat bahwa pada titik-titik data yang digunakan pada penelitian ini menyebar disekitar angka 0 dari garis sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi Heteroskedastisitas

4. Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi adanya korelasi maka akan dinamakan sebagai problem autokorelasi.

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.865a	.748	.740		1.412	1.772

Table 4. Uji Autokorelasi data diolah peneliti 2022

Hasil pengujian autokorelasi, maka nilai Durbin Watson (DW) adalah sebesar 1.772 sehingga dapat dilihat bahwa $dL < d < 4 - dU$ ($1,613 < 1,772 < 2,263$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak ada autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.887	1.553		1.215	.227
	Gaya Kepemimpinan	.154	.079	.193	1.938	.056
	Team Work	.092	.053	.207	1.745	.084
	Disiplin Kerja	.229	.047	.511	4.899	.000

Table 5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda data diolah peneliti 2022

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,887 memiliki arti variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Team Work (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3)
2. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,154 atau bernilai positif
3. Koefisien Team Work (X_2) sebesar 0,092 atau bernilai positif
4. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,229 atau bernilai positif
5. Standar error sebesar 1,553

Uji Hipotesis

1. Uji t

Coefficients a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized	T	Sig.

		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.887	1.553		1.215	.227
	Gaya Kepemimpinan	.154	.079	.193	1.938	.056
	Team Work	.092	.053	.207	1.745	.084
	Disiplin Kerja	.229	.047	.511	4.899	.000

Table 6. Uji t data diolah peneliti 2022

Disimpulkan hasil pengujian hipotesis diatas sebagai berikut :

- Hipotesis pertama : Diketahui nilai sig untuk pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X1) terhadap semangat kerja (Y) yakni (0,056) > (0,05) dan thitung (1,938) > ttabel (1,66). Sehingga dapat disimpulkan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) terhadap semangat kerja (Y).
- Hipotesis kedua : Diketahui nilai sig untuk pengaruh *team work* (X2) terhadap semangat kerja (Y) yakni (0,084) > (0,05) dan thitung (1,745) > ttabel (1,66). Sehingga dapat disimpulkan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel *team work* (X2) terhadap semangat kerja (Y).
- Hipotesis ketiga : Diketahui nilai sig untuk pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap semangat kerja (Y) yakni (0,000) < (0,05) dan thitung (4,899) > ttabel (1,66). Sehingga dapat disimpulkan H3 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap semangat kerja (Y).

2. Uji F

ANOVA a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.286	3	189.095	94.812	.000b
	Residual	191.464	96	1.994		
	Total	758.750	99			

Table 7. Uji F

Pembahasan

- Hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap semangat kerja Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Mursalin, (2019) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang ada hanya cukup untuk memberikan semangat kerja bagi karyawan, namun kurang dapat mendorong karyawan untuk bertindak lebih pada perusahaan. Berbeda dari penelitian terdahulu oleh Andi Tarlis, (2017) hasil yang ditemukan yaitu bahwa gaya kepemimpinan demokratis signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan demokratis pada suatu perusahaan maka akan berdampak semakin tinggi semangat kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
- Hipotesis kedua menunjukkan bahwa *team work* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap semangat kerja. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Noer Soetipto, (2018) yang mengungkapkan bahwa *team work* yang ada hanya cukup untuk memberikan semangat kerja bagi karyawan, namun kurang dapat mendorong karyawan untuk bertindak lebih pada perusahaan. berpengaruh positif tidak signifikan terhadap semangat kerja. Berbeda dari penelitian terdahulu oleh penelitian Susanti, (2017) hasil yang ditemukan yaitu bahwa *team work* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kerjasama tim diharapkan hasilnya akan melebihi jika dikerjakan secara perorangan. Kerjasama tim beranggotakan karyawan yang di koordinasikan untuk bekerja sama agar dapat mencapai tujuan bersama.
- Hipotesis ketiga menunjukkan disiplin kerjaberpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mursalin, (2019) hasil yang ditemukan yaitu bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dalam menilai disiplin kerja merupakan suatu kejujuran yang harus melaksanakan tanggung jawab dan tugas dengan mempertimbangkan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dari hasil penelitian ini memberikan gambaran terhadap karyawan bahwa memiliki sikap disiplin kerja memberikan dampak baik bagi masing-masing karyawan dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan keahlian masing-masing.
- Hipotesis keempat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, *team work* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini di buktikan dengan banyaknya hasil dari taggapan responden yang menyatakan setuju jika gaya kepemimpinan, *team work* dan disiplin kerja digabungkan dapat mempengaruhi semangat kerja. Dengan adanya gaya kepemimpinan demokratis, *team work* dan disiplin kerja perusahaan mengharapkan karyawan mampu menjalankan kewajiban yang telah diberikan oleh atasan

dengan baik.

Simpulan

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya.
2. *Team Work* berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya.
4. Gaya Kepemimpinan Demokratis, *Team Work* dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya.

References

1. A. Noor and D. F. Ampornstira, "Effects of Leadership on Employee Morale in Higher Education," *Int. J. Bus. Soc. Sci.*, vol. 10, no. 7, pp. 141-144, 2019, doi: 10.30845/ijbss.v10n7p15.
2. N. R. A. Wijayanti and D. Andriani, "The Influence of Teamwork, Internal Work Environment and Financial Compensation on Employee Performance," *Acad. Open*, vol. 5, pp. 1-12, 2021, doi: 10.21070/acopen.5.2021.2545.
3. R. Azhari and Supriyatin, "Engaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawanpt Pos Indonesia Surabaya," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 9, no. 6, pp. 1-25, 2020.
4. D. La Husen, L. Ridan, P. S. Kewirausahaan, I. Teknologi, and M. Wakatobi, "ECOTECHNOPRENUER Journal Economics , Technology TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT . BINTANG SAKTI WAKATOBI Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik . Topik literatur tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana," vol. 3805, pp. 157-162, 2022.
5. . M., "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas PGRI Palembang," *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 16, no. 2, p. 158, 2019, doi: 10.31851/jmwe.v16i2.3416.
6. P. Studi, D. Iv, F. Pariwisata, U. Udayana, J. R. G. No, and T. Fax, "Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan di hotel prama sanur beach bali," vol. 3, no. 1, pp. 146-157, 2019.
7. M. T. Pandelaki, "Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong," *Katalogis*, vol. 6, no. 5, pp. 35-46, 2018.
8. A. R. Kharie, G. M. Sendow, and L. O. H. Dotulong, "Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate the Effect of Position Analysis, Work Discipline and Work Loads on Employee Performance Pt. Bank Rakyat Indon," *Pengaruh....* 141 *J. EMBA*, vol. 7, no. 1, pp. 141-150, 2019.
9. A. Tarlis, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa," *J. Investasi Islam*, vol. 1, no. November 2017, pp. 1-20, 2017.
10. B. P. Hartaroe, R. M. Mardani, and M. K. Abs, "Prodi manajemen," pp. 82-94, 2016.