

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN JENJANG KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT SAMPOERNA TBK MADIUN

Muji Putri Rahayu¹⁾, Metik Asmike²⁾

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
Email: metikasmike@unipma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan jenjang karir terhadap semangat kerja pegawai pada PT Sampoerna Tbk Madiun, penelitian ini digunakan 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari budaya organisasi dan jenjang karir, dan untuk variabel terikatnya adalah semangat kerja. Berdasarkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis *Probability Sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 300 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semangat kerja karyawan pada PT Sampoerna Tbk Madiun juga akan semakin meningkat. Secara parsial variabel jenjang karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kesempatan jenjang karir yang tersedia maka semangat kerja karyawan pada PT Sampoerna Tbk Madiun juga akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Jenjang Karir, Semangat Kerja Karyawan.

Abstract

This research is to determine the influence of organizational culture and career path on employee morale at PT Sampoerna Tbk Madiun. This research uses 2 (two) variables, namely the independent variable and the dependent variable. The independent variables consist of organizational culture and career level, and the dependent variable is work enthusiasm. Based on the type of research used in this research, it is quantitative descriptive. The research used Probability Sampling techniques. The sample used was 300 respondents. Based on statistical test results, it shows that organizational culture partially has a positive and significant effect on employee morale. This shows that the better the organizational culture, the more employee morale at PT Sampoerna Tbk Madiun will also increase. Partially, the career path variable has a positive and significant influence on employee morale, this shows that the better the career path opportunities available, the more employee morale at PT Sampoerna Tbk Madiun will also increase.

Keywords: Organizational Culture, Career Path, Employee Work Morale

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi berdampak pada dunia usaha, globalisasi juga menimbulkan persaingan yang ketat antar perusahaan dalam memperebutkan pangsa pasar sasarannya. Dengan adanya globalisasi, dunia usaha mau tidak mau terpacu untuk mencapai organisasi bisnis yang efisien dan fungsional. Efisiensi dan efektifitas dalam suatu perusahaan sangatlah penting agar suatu perusahaan dapat berdaya saing dan mengungguli para pesaingnya, sehingga suatu perusahaan dapat bertahan dalam persaingan yang ketat. Di era globalisasi saat ini yang ditandai dengan perubahan lingkungan yang begitu cepat, perusahaan menuntut karyawannya untuk beradaptasi terhadap perubahan yang dihadapi.

Sumber Daya Manusia dalam ensiklopedi bahasa Indonesia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Sumber Daya Manusia, 2020). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di dalam perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (Mella, 2020).

Pentingnya memiliki SDM yang unggul di era globalisasi ini menjadi salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan, yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan peningkatan sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat bekerja secara efisien dan profesional, Itu sebabnya mereka selalu berusaha mencapai kinerja puncak dan berusaha menjadi panutan di bidangnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan fasilitas yang memadai, menciptakan suasana kerja yang positif dan menghargai karyawan.

Semangat kerja merupakan sikap individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaanya untuk bekerja sama supaya dapat mencurahkan kemampuannya secara

menyeluruh, melakukan pekerjaan lebih giat agar pekerjaan dapat lebih cepat dan lebih baik (Sinungan, 1995). Semangat kerja juga dapat diamati dari kemampuan sekelompok orang sebelum jam kerja yang ditentukan adalah salah satu bentuk kurang semangat pegawai. Perusahaan sering menghadapi masalah karyawan terutama pada semangat kerja karyawan yang menurun. Semangat kerja karyawan yang menurun berdampak pada hasil kerja karyawan yang tidak memuaskan atasan. Semangat kerja merupakan hal penting dalam operasi perusahaan karena sangat berkaitan erat dengan kinerja.

Hal tersebut memiliki faktor penyebabnya salah satunya yaitu budaya organisasi. Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah peraturan atau pandangan yang diyakini oleh karyawan dalam perusahaan, dimana terdapat aturan yang harus ditaati untuk kepentingan bersama. Priansa dan Garnida (2017) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu system bermakna bersama yang dianut oleh anggota-anggota, yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama tersebut bila diamati dengan lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi tersebut.

Program pengembangan sumber daya manusia yang ada dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti memberikan pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang tidak toxic, membangun budaya organisasi yang positif promosi atau mutasi, serta pemberian penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang di raih karyawan. pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja yaitu dengan adanya jenjang karir yang jelas. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja yang ada saat ini dengan cara melalui jenjang karir. Jenjang karir (*career ladder*) adalah jalur yang dilalui seseorang untuk suatu karirnya ketika karyawan mencapai kemajuan ke posisi dengan tanggung jawab yang lebih besar. menyebutkan bahwa karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya (Sary et al., 2023). Salah satu keuntungan dari adanya jenjang karir untuk perusahaan adalah meningkatkan

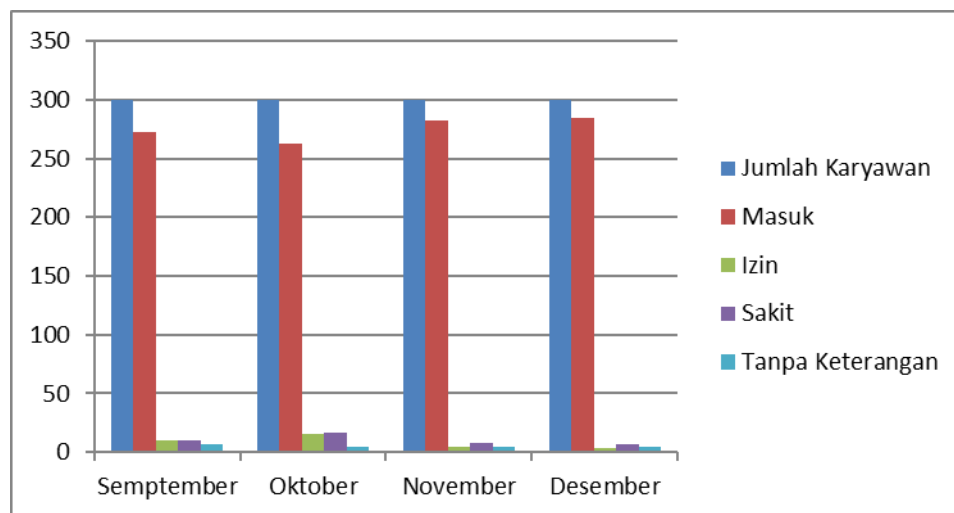
motivasi dan produktivitas karyawan, membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, membantu untuk mengelola karyawan secara efektif, meningkatkan kepuasan kerja, serta menurunkan tingkat turnover karyawan.

Penjelasan yang telah dipaparkan serta dari peneliti terdahulu penulis terinspirasi dengan fenomena yang terjadi pada PT Sampoerna Tbk Madiun. PT Sampoerna Tbk Madiun adalah salah satu pabrik penghasil rokok di area madiun yang berada di desa tiron. PT Sampoerna Tbk Madiun merupakan salah satu pemimpin pasar dan yang terbesar dalam industri rokok nasional. jenjang karir di PT Sampoerna Tbk Madiun sendiri menggunakan Nama posisi atau jabatan, persyaratan, proses promosi, serta peluang pengembangan diri dapat memberikan manfaat seperti dapat memberikan pemahaman tentang jenjang karir dengan memahami jenjang karir, karyawan dapat menetapkan tujuan karier yang realistis dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuannya. Membantu karyawan untuk mengembangkan diri dengan mengembangkan diri, karyawan dapat meningkatkan peluang mereka untuk naik jabatan. Serta Membantu perusahaan untuk mengelola karyawan secara lebih efektif dengan mengelola karyawan secara lebih efektif, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan semangat kerja dalam menjalankan tugas perusahaan Untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Tentang et al., 2020). Adanya jenjang karier yang jelas pada sebuah perusahaan adalah sesuatu yang diinginkan oleh karyawan dengan alasan penerimaan dari segi penghasilan yang semakin besar, kedudukan sosial ekonomi yang semakin tinggi di lingkungan kerja ataupun di lingkungan sekitarnya, perasaan batin yang merasa terpuaskan akan keberhasilan dalam menampilkan dan mewujudkan jati diri dari kinerja yang dilakukannya. Menurut Wijaya et al., (2020) Jenjang karir (*career path*) adalah jalur yang menghubungkan suatu posisi dengan posisi lain.

Fenomena yang terjadi pada PT Sampoerna Tbk Madiun dapat dilihat dari budaya organisasi yang baik dapat memberikan dampak yang bagus. hal ini realisasikan melalui keamanan yang cukup baik, kerja sama tim, produktivitas, serta perusahaan yang

mementingkan kesehatan dan keselamatan karyawan. Budaya organisasi yang baik membawa pengaruh yang baik bagi semangat kerja pada PT Sampoerna Tbk Madiun dapat dilihat melalui kedisiplinan karyawan. kedisiplinan karyawan dapat dilihat melalui grafik berikut :



Sumber: PT Sampoerna Tbk Madiun

Berdasarkan Gambar diatas menunjukkan bahwa kondisi dimana karyawan yang masuk sangat tinggi jumlahnya dibandingkan dengan karyawan yang tanpa keterangan sangat rendah jumlahnya. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang semangat kerja akan lebih cenderung untuk hadir di tempat kerja dan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. indikator yang dapat mempengaruhi Budaya Organisasi adalah adanya pelaksanaan norma, nilai-nilai, kepercayaan, kode etik serta sejarah dari organisasi. Jika karyawan memiliki budaya organisasi yang baik dalam dirinya itu secara tidak langsung dapat meningkatkan semangat kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga et al (2012) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap semangat kerja. Begitupun dengan temuan Suryana A, (2017) budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap semangat kerja. Namun berbeda halnya dengan temuan Jauhari, (2015) yang menyatakan bawasanya budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

Fenomena yang terjadi pada PT Sampoerna Tbk Madiun dilihat dari data jenjang karir bahwa banyak karyawan yang bekerja dengan sebaik-baiknya agar berkesempatan meningkatkan jenjang karir karyawan PT Sampoerna Tbk Madiun. Selanjutnya fenomena yang terjadi pada PT Sampoerna Tbk Madiun dilihat dari budaya organisasi sejauh mana

perusahaan dapat memberikan pengaruh yang positif bagi karyawan melalui budaya organisasi. hal ini ditunjukkan dengan lingkungan yang mendukung serta hubungan atasan dan bawahan yang baik, serta bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya seperti mitra sendiri serta menghormati karyawannya, dengan memberikan budaya organisasi yang baik dapat memberikan semangat kerja yang baik pula.

Semangat Kerja

Menurut KBBI, arti kata semangat adalah roh kehidupan yang menjiwai segala makhluk, baik hidup maupun mati (menurut kepercayaan orang dulu dapat memberi kekuatan). Semangat kerja merupakan suatu hal yang amat penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, agar tujuan yang diinginkan tercapai. Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerjasama (Astuti, 2019). Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan, dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok di dalam organisasi, (Harrison dalam Erni, 2011). Budaya organisasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dan teori organisasi dalam rangka meningkatkan tingkat kinerja pegawai. Budaya sebuah organisasi yang punya kemungkinan paling besar untuk membentuk standar dan etika tinggi adalah budaya yang tinggi toleransinya terhadap risiko tinggi, rendah, sampai sedang dalam hal keagresifan, dan fokus pada sarana selain juga hasil. Manajemen dapat melakukan beberapa hal dalam menciptakan budaya yang lebih ideal.

Persepsi Kemudahan

Karir merupakan suatu deretan posisi yang yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya (Robins, 2006). Karir diartikan sebagai semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaannya (Davis & Werther, 96 dalam Meldona 2009). Sistem pengembangan karir menurut Sulistiyan & Rosidah (2003) adalah usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan. Pengembangan karir merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang dapat digunakan untuk penempatan seseorang pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi (Marquis & Huston, 2010).

B. METODE PENELITIAN

Seluruh data yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer sendiri berupa data yang di minta dari responden berupa jawaban atas kuisisioner dengan beberapa variabel mengenai Budaya Organisasi, Jenjang Karir dan Semangat Kerja Karyawan. Data yang diperoleh kemudian dilakukan skorsing sehingga menjadi data penelitian untuk diolah. Teknik yang dipakai untuk mendapatkan data berupa kuisisioner yang disebar kepada karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sampoerna Tbk Madiun yang berjumlah 300 responden. Adapun besar sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah karyawan PT Sampoerna Tbk Madiun yang berjumlah 300 orang, sampel tersebut diambil dari sebagian jumlah populasi dalam penelitian ini karena menggunakan teknik *purposive sampling* dengan teknik yang diambil yaitu menggunakan rumus slovin.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sampoerna Tbk Madiun. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode *simple random sampling* dalam penentuan sampelnya. Jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini menggunakan rumus *slovin* sehingga hasil yang digunakan sebanyak 300 responden. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data menggunakan kuesioner dengan *google form* yang kemudian disebarkan kepada responden. Karakteristik dari pengumpulan data pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pekerjaan, dan penghasilan.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah data yang diamati memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data bisa menggunakan uji *one sample kolmogorv smirnov* yang dijelaskan sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		300
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76051296
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.116
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas tabel di atas, dapat diketahui dari keempat variabel yang diteliti meliputi budaya organisasi, jenjang karir, dan semangat kerja karyawan memiliki nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar $0,069 > 0,05$ sehingga keempat variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji t. Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.946	.662		4.450	.000
	Budaya Organisasi	.294	.040	.401	7.299	.000
	Jenjang Karir	.697	.071	.542	9.859	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil analisis data tabel di atas, dapat disimpulkan hasil sebagai berikut :

- 1) Pada variabel budaya organisasi (X1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,299 > 1,981$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial variabel budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Sampoerna Tbk Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semangat kerja karyawan pada PT Sampoerna Tbk Madiun juga akan semakin meningkat.
- 2) Pada variabel jenjang karir (X2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,859 > 1,981$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial variabel jenjang karir (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Sampoerna Tbk Madiun, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kesempatan jenjang karir yang tersedia maka semangat kerja karyawan pada PT Sampoerna Tbk Madiun juga akan semakin meningkat.

Uji Determinasi

Besarnya proporsi sumbangan ini disebut koefisien determinasi berganda, dengan simbol R^2 . Untuk nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.851	.850	1.76643

a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dengan *output* SPSS dalam *Model Summary*, yang menunjukkan bahwa Nilai dari *Adjusted Rsquare* adalah sebesar 0,823 atau 82,3%. Hal ini berarti 82,3% dari variabel dependen (Minat menggunakan *mobile banking* Muamalat DIN) dapat dijelaskan oleh 3 variabel independen (Persepsi Manfaat, Persepsi Keamanan dan Persepsi Kemudahan). Sementara sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

D. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan SPSS untuk membuktikan secara empiris tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Jenjang karir terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT Sampoerna Tbk Madiun dengan sampel 300 responden didapatkan kesimpulan yaitu

- 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Sampoerna Tbk Madiun. dapat dilihat dari budaya organisasi yang baik dapat memberikan dampak yang bagus. hal ini realisasikan melalui keamanan yang cukup baik, kerja sama tim, produktivitas, serta perusahaan yang mementingkan kesehatan dan keselamatan karyawan. Budaya organisasi yang baik membawa pengaruh yang baik bagi semangat kerja pada PT Sampoerna Tbk Madiun. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Jauhari (2015), Economics et al (2020), Astuti & Sipur (2019), Aslam & Purnama (2023), dan Tentang et al (2020) yang menyatakan bawasanya budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan Pasaribu & Arfusau, (2023), bahwasanya budaya organisasi parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
- 2) Jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Sampoerna Tbk Madiun. jenjang karir merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Bagi karyawan baru maupun karyawan senior merasa jenjang karir merupakan hal yang tidak penting, mereka merasa bahwa yang terpenting adalah bekerja dengan baik dan mendapatkan penghasilan yang cukup. karyawan juga sering kali tidak memahami informasi jenjang karir itu seperti apa dan bagaimana cara mencapai jenjang karir, Mereka tidak mengetahui posisi atau jabatan apa saja yang tersedia, serta kualifikasi dan persyaratan yang diperlukan untuk mencapai posisi itu. karyawan juga seringkali memiliki ekspektasi yang berlebihan dan mereka berharap dapat naik jabatan dengan cepat, tanpa perlu melalui proses yang panjang dan sulit. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Sary et al., (2023), Silaban et al., (2022), Astuti & Sipur, (2019), Johansyah & Habibi, (2021) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel jenjang karir terhadap Semangat Kerja. Namun Temuan Dewi et al., (2023) menyatakan pengembangan karir tidak berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan, begitu juga dengan temuan yang dikemukakan oleh Lestari, (2021)

E. SARAN

Bagi pihak PT Sampoerna Tbk Madiun Hendaknya lebih meningkatkan kesempatan jenjang karir khususnya kepada karyawan baru dan memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Bagi Karyawan sendiri, Hendaknya bekerja dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan lebih meningkatkan semangat kerja. Dan bagi peneliti lain, untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aslam, J., & Purnama, I. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT . Federal International Finance Group Cabang Bima*. 5(3), 300–312.

Astuti, E. P., & Sipur, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Sentosaraya Abadi Mas. *Jurnal Ekonomika*, XI(1), 19–29.

Dewi, O. K., Sundjoto, & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan. *Manajemen Dewantara*, 7(2), 120–135. <https://doi.org/10.26460/md.v7i2.14888>

Economics, P., Khaldoun, A., Ahmad, A., Wei, H., Yousaf, I., Ali, S. S., Naveed, M., Latif, A. S., Abdullah, F., Ab Razak, N. H., Palahuddin, S. H., Tasneem Sajjad , Nasir Abbas, Shahzad Hussain, SabeehUllah, A. W., Gulzar, M. A., Zongjun, W., Gunderson, M., Gloy, B., Rodgers, C., Orazalin, N., Mahmood, M., ... Ishak, R. B. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Corporate Governance (Bingley)*, 10(1), 54–75.

Jauhari, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.9(No. 2), Hal. 181-188.

Johansyah, J., & Habibi, M. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam Energi Berkah. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 21(2), 96–111. <https://doi.org/10.53640/jemi.v21i2.964>

Lestari, C. I. (2021). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP Cindy Indri Lestari THE EFFECT OF CAREER LADDER AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON THE EMPLOYEE ' S PERFORMANCE PT . BANK NTB SYARIAH , PEJANGGIK Supervisor : 1–18.*

Pasaribu, L. V., & Arfusau, W. A. I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>

Sary, N. I., Violinda, Q., & Utami, R. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, Jenjang Karir Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Produksi (Front dan Back) PT. Delta Dunia Sandang Textile Sayung Demak. *Journal Of Economic, Accounting and Management*, 1(2), 166–171.

Silaban, M., Waruwu, F. M., & Sembiring, V. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Jenjang Karier Dan Pemberian Reward Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Isuindomas Putra Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 180. <https://doi.org/10.46930/global.v11i1.1601>

Sinaga, H., Lubis, S., & Zein, Z. (2012). Analisis Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Perkebunan Melati PTPN II Perbaungan Serdang Bedagai. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, 5(1), 1–7.

Suryana A. (2017). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*, 17, 43.

Tentang, A., Ekonomi, P., & Periode, I. (2020). *Jurnal Humaniora*. 4(2), 244–255.

Wijaya, A. T., Djaelani, A. K., & Rahman, F. (2020). *Pengaruh Jenjang Karir, Kemampuan Kerja, Dan Penghargaan Perusahaan Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang*. 2018, 1–16.