

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA SEKOLAH TINGGI X JAKARTA

REZA EZPERANZA  
SURAHMAN PUJIANTO

Trisakti School Of Management, Jl. Kyai Tapa No.20, Jakarta, Indonesia  
[Reza16ezperanza@gmail.com](mailto:Reza16ezperanza@gmail.com), [Rahman@gmail.com](mailto:Rahman@gmail.com)

Received: August 28, 2024; Revised: August 29, 2024; Accepted: August 29, 2024

**Abstract:** *This studies are intended to determine the effect of Organizational Commitment, Work Climate and Career Development on Employee Morale at Sekolah Tinggi X Jakarta. The population of this study were all employees at Sekolah Tinggi X Jakarta. Researchers chose 60 respondents as a sample from this study, using saturated samples and data collected using questionnaires. This study use a statistical methods, with the SPSS Version 25 as a test tool. The results of this study indicate that the Work Climate and Career Development have an influence on Work Spirit. However, Organizational Commitment has no influence on the Employees' Morale at Sekolah Tinggi X Jakarta.*

**Keywords:** *Career Development, Organizational Commitment, Work Climate, Work Spirit.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Sekolah Tinggi X Jakarta. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Sekolah Tinggi X Jakarta. Peneliti memilih sebanyak 60 responden sebagai sampel dari penelitian ini, menggunakan *sampel jenuh* dan data dikumpulkan menggunakan kuisioner. Penelitian ini menggunakan metode statistik, dengan program SPSS Versi 25 sebagai alat ujinya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Kerja dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja. Tetapi, Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Sekolah Tinggi X Jakarta.

**Kata Kunci :** Iklim Kerja, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Semangat Kerja.

### PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugas sesuai yang diberikan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi atau lembaga, untuk mencapai tujuannya. Semangat kerja pada karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu komitmen organisasi, iklim kerja, dan pengembangan karir. Masalah peningkatan

semangat kerja para karyawan dalam perusahaan atau lembaga sangat penting pada era globalisasi ini, dimana tuntutan masyarakat akan pelayanan makin meningkat, serta persaingan antar lembaga juga semakin tajam.

Berkaitan dengan pelaksanaan tugas karyawan dalam menghadapi tantangan global dibutuhkan suasana kerja yang kondusif untuk melakukan tugas karyawannya. Suasana kerja merupakan faktor yang penting dalam usaha

peningkatan kinerja, dan lain pihak juga mendorong kepuasan karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Adanya iklim kerja yang kondusif akan berpengaruh kepada kepuasan kerja dan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Terutama di era persaingan global saat ini, sehingga akan memberi manfaat bagi lembaga untuk senantiasa menciptakan dan mempertahankan iklim kerja yang kondusif.

Pengembangan karir juga memiliki pengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja karyawan yang pada gilirannya akan ikut meningkatkan keberhasilan perusahaan atau lembaga.

Berdasarkan data yang diperoleh adanya iklim kerja yang kurang kondusif yang menyebabkan semangat kerja para karyawan masih rendah diperoleh dari data kinerja tiap karyawannya adanya absensi dari tiap karyawan selama satu tahun, banyaknya karyawan yang ijin tidak masuk serta banyaknya juga karyawan yang terlambat masuk kerja dan tingginya pelanggaran seperti adanya surat peringatan yang diberikan kepada karyawan yang mendapat peringatan.

### Komitmen Organisasi

Menurut [Wibowo \(2017, 431\)](#) Komitmen Organisasi merupakan perilaku individu yang terlibat dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut [Wahyudi \(2017\)](#), Nyoman dan [Made Nyoman \(2013\)](#), komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja, namun berbeda dengan [Fatimah \(2015\)](#). Berdasarkan definisi – definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah sebuah perilaku individu yang memihak organisasinya untuk sebuah tujuan organisasi tersebut. Sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja.

### Iklim Kerja

Menurut [Paladio, et.all \(2017, 3304\)](#) menyatakan bahwa “*Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut.*” Menurut [Damanik \(2019\)](#), [Veronika \(2017\)](#), [Tanjung \(2015\)](#), dan [Suryalena \(2013\)](#), iklim kerja mempengaruhi semangat kerja. Sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh Iklim Kerja terhadap Semangat Kerja.

### Pengembangan Karir

Menurut [Zainal, dkk. \(2017, 371\)](#) Pengembangan Karir adalah cara organisasi meningkatkan kinerja para karyawan untuk mencapai target yang sesuai dan yang diinginkan. Menurut [Musadieg \(2017\)](#), dan [Mulya \(2019\)](#), Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Semangat Kerja, baik berpengaruh positif maupun ada yang berpengaruh negatif. Sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

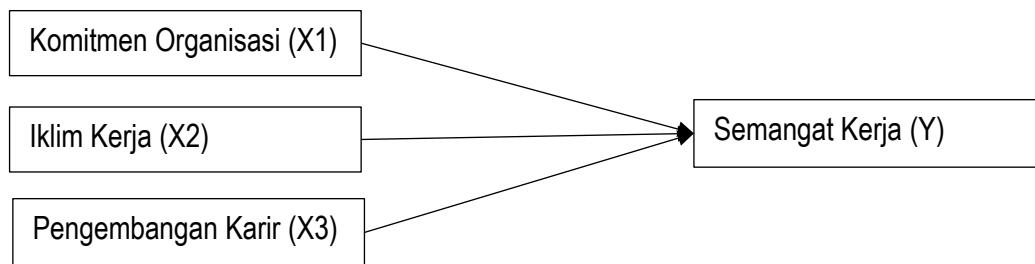
H3 : Terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja.

### Semangat Kerja

Menurut [Subari \(2019\)](#), menyatakan bahwa semangat Kerja adalah keinginan pribadi untuk meningkatkan kinerja bekerjanya menjadi lebih baik. Menurut [Busro \(2018\)](#), semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan – kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut [Hasibuan \(2019\)](#), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

[Dewi \(2022\)](#), menyatakan Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya.



**Gambar 1. Model Penelitian**

## METODOLOGI PENELITIAN

Bentuk penelitian ini bersifat deskriptif dan Kausalitas yaitu menguji sebab akibat. Menurut [Sugiyono \(2016, 207\)](#) statistik deskriptif yaitu cara yang digunakan untuk mendiskripsikan data yang sudah terkumpul.

Objek dalam penelitian ini adalah Sekolah Tinggi X Jakarta yang berada Boston Square Kota Wisata RK 3/16 Ciangsana, Kec. Gunung Puteri Bogor.

Menurut definisi populasi dari [Sugiyono \(2017, 443\)](#) dia berpendapat “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi pada penelitian ini berjumlah 60 karyawan.

Sedangkan menurut [Sugiyono \(2017, 443\)](#) juga menyatakan “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel Jenuh, sampel yang digunakan dalam penelitian. Maka jumlah sampel yang akan dijadikan untuk penelitian sebanyak 60 karyawan.

## Definisi Operasional Variabel

**Semangat Kerja (Y)**, merupakan suatu bentuk tindakan pekerja dalam keseriusan dalam bekerja sehingga adanya dorongan dan semangat untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan tanggung jawab.

**Komitmen Organisasi (X1)**, adalah sebuah perilaku individu yang memihak

organisasinya untuk sebuah tujuan organisasi tersebut.

**Iklm Kerja (X2)**, adalah kualitas lingkungan yang berada didalam sebuah organisasi untuk mempengaruhi perilaku organisasi dalam bekerja.

**Pengembangan Karir (X3)**, merupakan cara yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan karir pada karyawan agar lebih produktivitas dalam bekerja.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penjelasan mengenai karakteristik responden pada penelitian. Berdasarkan Tabel. 1, dapat diketahui bahwa jumlah responden pria dan wanita sama. Total responden pria berjumlah 30 orang atau sebesar 50 persen dan total responden wanita berjumlah 30 orang atau sebesar 50 persen.

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui yaitu antara 20-29 tahun terdapat 21 orang atau 35 persen, kemudian usia antara 30-39 tahun terdapat 12 orang atau 20 persen, setelah itu 40-49 tahun terdapat 20 orang atau 33,3 persen dan terakhir usia yang 50-56 tahun terdapat 6 orang atau sebesar 11,7 persen.

Berdasarkan Tabel. 3, diketahui bahwa pada kelompok D3 mewakili 1 orang atau sebesar nilai 1,7 persen, S1 mewakili 40 orang atau sebesar nilai 66,7 persen, terakhir S2 mewakili 19 orang atau sebesar nilai 31,7 persen.

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa mayoritas jumlah karyawan berdasarkan lama bekerja yaitu terjadi pada 1-2 tahun

berjumlah 29 orang atau 48,3 persen, 3-4 tahun berjumlah 18 orang atau 30 persen, 5-7 tahun berjumlah 11 orang atau 18,3 persen serta

karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 2 orang atau 3,3 persen.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	30	50.0	50.0	50.0
	Wanita	30	50.0	50.0	50.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	21	35.0	35.0	35.0
	30-39	12	20.0	20.0	55.0
	40-49	20	33.3	33.3	88.3
	50-56	6	11.7	11.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	1	1.7	1.7	1.7
	S1	40	66.7	66.7	68.3
	S2	19	31.7	31.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2	29	48.3	48.3	48.3
	3-4	18	30.0	30.0	78.3
	5-7	11	18.3	18.3	96.7
	>10	2	4.3	4.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data

Tabel 5. Deskriptif Variabel

		Total_KO	Total_IK	Total_PK	Total_SK
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0
Mean		40.83	42.62	42.92	43.72
Median		41.00	43.00	43.00	44.50
Std. Dev		2.598	3.503	3.376	2.637
Min		34	30	35	37
Max		45	49	49	48

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif variabel, rata-rata total komitmen organisasi (X1) sebesar 40,83 dan nilai median sebesar 41,00 dimana standar deviasi sebesar 2,598 dengan nilai minimum sebesar 34 dan maksimum 46. Maka dapat disimpulkan Komitmen Organisasi (X1) sebesar 40,83 mendekati nilai maksimum sebesar 46.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif variabel, rata-rata total Iklim Kerja (X2) sebesar 42,62 dan nilai median sebesar 43,00 dimana standar deviasi sebesar 3,503 dengan nilai minimum sebesar 30 dan maksimum sebesar 49. Maka dapat disimpulkan, Iklim Kerja (X2) sebesar 42,62 mendekati nilai maksimum sebesar 49.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif variabel, rata-rata total Pengembangan Karir (X3) sebesar 42,72 dan nilai median sebesar 43,00 dimana standar deviasi sebesar 3,376 dengan nilai minimum sebesar 35 dan maksimum sebesar 49. Maka dapat disimpulkan, Pengembangan Karir (X3) sebesar 42,92 mendekati nilai maksimum sebesar 49.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif variabel, rata-rata total Semangat Kerja (Y) sebesar 43,72 dan nilai median sebesar 44,50 dimana standar deviasi sebesar 2,637 dengan nilai minimum sebesar 37 dan maksimum sebesar 48. Maka dapat disimpulkan, Semangat Kerja (Y) sebesar 43,72 mendekati nilai maksimum sebesar 48.

Tabel. 6, menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan data R hitung positif dan lebih besar dari R tabel sebesar 0,2542, dan dinyatakan valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data diatas layak untuk dijadikan instrumen penelitian. Tabel. 6, menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, sehingga dapat disimpulkan reliabel yang artinya instrumen penelitian dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu.

Pada Tabel. 7 terlihat bahwa nilai F hitung > F tabel. Nilai F sebesar 22.523 dan nilai F tabel 2,76, di mana  $df_1 (k) = 3$ , dan  $df_2 (n-k-1) = 60-3-1 = 56$  dengan alpha 5%, sehingga model fit dapat digunakan dalam penelitian. Selain itu juga memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berarti  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan juga bahwa model fit digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan Tabel. 8, diperoleh angka *Coefficient Correlation* (R) sebesar 0,739 yang artinya komitmen organisasi (X1), iklim kerja (X2), pengembangan karir (X3) memiliki hubungan yang kuat terhadap semangat kerja (Y).

Selain itu, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,523, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 52,3 persen variasi variabel Semangat Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel Komitmen Organisasi (X1), Iklim Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3) sedangkan sisanya yaitu sebesar 47,7 persen dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Corrected Item Total Correlation	R-Table	Results
<b>Komitmen Organisasi (X1)</b>			
KO 1	0.316	0.2542	Valid
KO 2	0.258	0.2542	Valid
KO 3	0.327	0.2542	Valid
KO 4	0.445	0.2542	Valid
KO 5	0.443	0.2542	Valid
KO 6	0.350	0.2542	Valid
KO 7	0.555	0.2542	Valid
KO 8	0.307	0.2542	Valid
KO 9	0.339	0.2542	Valid
KO 10	0.290	0.2542	Valid
<b>Iklm Kerja (X2)</b>			
IK 1	0.590	0.2542	Valid
IK 2	0.375	0.2542	Valid
IK 3	0.562	0.2542	Valid
IK 4	0.448	0.2542	Valid
IK 5	0.503	0.2542	Valid
IK 6	0.660	0.2542	Valid
IK 7	0.433	0.2542	Valid
IK 8	0.511	0.2542	Valid
IK 9	0.307	0.2542	Valid
IK 10	0.553	0.2542	Valid
<b>Pengembangan Karir (X3)</b>			
PK 1	0.664	0.2542	Valid
PK 2	0.323	0.2542	Valid
PK 3	0.479	0.2542	Valid
PK 4	0.358	0.2542	Valid
PK 5	0.589	0.2542	Valid
PK 6	0.413	0.2542	Valid
PK 7	0.467	0.2542	Valid
PK 8	0.275	0.2542	Valid
PK 9	0.266	0.2542	Valid
PK 10	0.539	0.2542	Valid
<b>Semangat Kerja (Y)</b>			
SK 1	0.312	0.2542	Valid
SK 2	0.378	0.2542	Valid
SK 3	0.365	0.2542	Valid
SK 4	0.437	0.2542	Valid
SK 5	0.478	0.2542	Valid
SK 6	0.407	0.2542	Valid
SK 7	0.543	0.2542	Valid
SK 8	0.455	0.2542	Valid
SK 9	0.332	0.2542	Valid
SK 10	0.512	0.2542	Valid

Sumber: hasil pengolahan data

Variabel	Cronbach Alpha (a)	Alpha	Hasil
Komitmen Organisasi (X1)	0.643	0.6	Reliabilitas
Iklm Kerja (X2)	0.708	0.6	Reliabilitas
Pengembangan Karir (X3)	0.683	0.6	Reliabilitas
Semangat Kerja (Y)	0.663	0.6	Reliabilitas

Sumber: hasil pengolahan data

Tabel 7. Uji Goodness of Fit Model

Model	F	Sig.
1 Regression Residual Total	22.523	.000 <sup>b</sup>

Sumber: hasil pengolahan data

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	F	Adj. R Square
1	0.739	0.523

Sumber: hasil pengolahan data

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B
1 (Constant)	13.654
TOTAL_KO	.132
TOTAL_IK	.117
TOTAL_PK	458

Sumber: hasil pengolahan data

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

	t	Sig.
(Contant)	6.318	0.000
Komitmen Organisasi	1.969	0.054

Sumber: hasil pengolahan data

	t	Sig.
(Contant)	7.204	0.000
Iklm Kerja	5.920	0.000

Sumber: hasil pengolahan data

	t	Sig.
(Contant)	6.404	0.000
Pengembangan Karir	7.748	0.000

Sumber: hasil pengolahan data

Persamaan regresi pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 13,654 + 0,132 X_1 + 0,117 X_2 + 0,458 X_3 + e$$

1. Koefisien Regresi Komitmen Organisasi= 0,132

Setiap kenaikan satu satuan Komitmen Organisasi (X1) akan meningkatkan Semangat Kerja (Y) sebesar 0,132 satuan, jika nilai Iklim Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) dianggap konstan.

2. Koefisien Regresi Iklim Kerja= 0,117

Setiap kenaikan satu satuan Iklim Kerja (X2) akan meningkatkan Semangat Kerja (Y) sebesar 0,117 satuan, jika nilai Komitmen Organisasi (X1) dan Pengembangan Karir (X3) dianggap konstan.

3. Koefisien Regresi Pengembangan Karir =0,458

Setiap kenaikan satu satuan penilaian Pengembangan Karir (X3) akan meningkatkan Semangat Kerja (Y) sebesar 0,458 satuan, jika nilai Komitmen Organisasi (X1) dan Iklim Kerja (X2) dianggap konstan.

H1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Karyawan pada Sekolah Tinggi X Jakarta. Hal ini ditunjukkan dengan t hitung (1,969) < t tabel (2,002) dan sig sebesar (0,054) > 0,05. Artinya Semangat Kerja (Y) karyawan tidak dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi (X1).

H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh iklim kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) karyawan pada Sekolah Tinggi X Jakarta. Hal ini ditunjukkan dengan t hitung (5,920) > t tabel (2,002) dan sig sebesar (0,000) < 0,05. Artinya Semangat Kerja (Y) karyawan dipengaruhi oleh Iklim Kerja (X2).

H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh Pengembangan Karir (X3) terhadap Semangat Kerja (Y) karyawan pada Sekolah Tinggi X Jakarta. Hal ini ditunjukkan dengan t hitung (7,748) > t tabel (2,002) dan sig sebesar (0,000)

< 0,05. Artinya Semangat Kerja (Y) karyawan dipengaruhi oleh Pengembangan Karir (X3).

## PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta data yang diolah, peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Komitmen Organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) karyawan karena apapun komitmen yang dimiliki setiap karyawan baik pengalaman kerja yang dimiliki ataupun karakter setiap individu tidak akan mempengaruhi semangat kerja mereka.
2. Iklim Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) karyawan. Untuk dapat meningkatkan Semangat Kerja para karyawan, lembaga harus meningkatkan lagi suasana bekerja yang baik dan nyaman.
3. Pengembangan Karir (X3) memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) karyawan. Hal ini menunjukkan karyawan pada Sekolah Tinggi X Jakarta memang memerlukan pengawasan dari pimpinan karena peran pemimpin bagi para karyawan dapat meningkatkan semangat kerja para karyawannya untuk mensukseskan organisasi tersebut.

Keterbatasan - keterbatasan yang terjadi selama proses penelitian ini, dapat diuraikan sebagai berikut;

1. Keterbatasan penulis dalam menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan karena kondisi covid 19. Oleh karena itu, Kabag Admin membantu menyebarkan kuesioner kepada karyawan menggunakan Google form.
2. Jumlah responden yang diteliti semua karyawan yang berjumlah 60 karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah disebutkan, maka peneliti akan memberikan saran dan masukan dengan harapan dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi penelitian selanjutnya

1. Untuk Institusi, disarankan, memperhatikan Komitmen Organisasi karena variabel



komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan. Adanya faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi menurut Wibowo (2017, 433):

- a. *Affective Commitment*
- b. *Continuance Commitment*
- c. *Normative Commitment*

2. Bagi peneliti selanjutnya, diakrenakan penelitian ini masih belum sepenuhnya

sempurna dan yang dihasilkan oleh peneliti bukanlah hasil akhir, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan meneliti selanjutnya mengenai judul yang sama dengan objek yang berbeda dan menggunakan sampel yang lebih banyak untuk mendapatkan penelitian yang lebih baik dan sempurna.

## REFERENCES

- Agus Wahyudi. 2017. Analisis Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dealer Indomobil Nissan Datsun Jember), Universitas Muhammadiyah Jember. (<http://repository.unmuhjember.ac.id/1263/>)
- Anderson, et al. 2014. Statistics for Business and Economics. United States: South Western.
- Busro, Dr. Muhammad. 2018. Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group.
- Damanik, Bahrudi Efendi. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru
- Dewi, Septira., Noorhaya, Eva. 2022. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada PT. Satria Primajaya Nusantara Handil). JEMI, Vol. 22, No.2. Segoro, Waseso. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis. Budi Utama.
- Fatimah, Siti., Marzolina., Sjahrudin. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru. Jom FEKON, Vol. 2, No. 2 (<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/11496>)
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu.
- Kurniawati, Ety, Mistar. 2019. Pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BKD Kabupaten Bima. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan:437-447. ([https://jurnal.una.ac.id/index.php/semnasmudi/article/view/876?\\_cf\\_chl\\_tk=3as4Vnz\\_xKJouqu2J2ITKi1nJmHywGwOIP8tQFYeAI4-1724329147-0.0.1.1-4970](https://jurnal.una.ac.id/index.php/semnasmudi/article/view/876?_cf_chl_tk=3as4Vnz_xKJouqu2J2ITKi1nJmHywGwOIP8tQFYeAI4-1724329147-0.0.1.1-4970))
- Larasati, Sri. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Lijan Poltak Sinambela. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Multi, Riska Pafera Multi., Suryalena. 2014. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Kasus Bagian Produksi Pengolahan CPO PT. ASMJ Kuansing (<https://www.neliti.com/id/publications/31234/pengaruh-iklim-kerja-terhadap-semangat-kerja-karyawan-kasus-bagian-produksi-peng>)
- Mulya., Sukomo., Kasman. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada DPPKB Kota Banjar). Business Management and Entrepreneurship

- Journal, Vol. 1, no. 2. Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh. (<https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2307>)
- Nawawi, Hadari. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk bisnis yang kompetitif. Gajah Mada University Press.
- Priyastama, R. 2017. Bukti Sakti Kuasai SPSS. Start Up, Bantul: PT. Anak Hebat Indonesia.
- Rijalulloh, Thoriq., Al Musadieg, Mochammad., Hakam, Moehammad Soe'oad. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 51, No. 2. Universitas Brawijaya. (<https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2137>)
- Samsuddin, Harun. 2018. Kinerja Karyawan. Indomedia Pustaka.
- Subari. 2019. Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Way Seputih Kabupaten Lampung Tengah. Jurnal Simplex, Vol. 2. Universitas Muhammadiyah Metro (<https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JS/article/download/372/258>)
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta.
- Tanjung, Midun Damadi. 2015. Pengaruh Komunikasi, Iklim Kerja, Insentif dan Kecerdasan Emosional Terhadap Semangat Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Karyawan PT. Viebie Sinar Pelita Ujung Batu Rokan Hulu, Riau. Jurnal Online Mahasiswa (JOM), Vol. 2, No. 2. Universitas Riau (<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/11553/11201#>)
- Triyana, I Nyoman Yudi., Wibawa, I Made Artha. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Insentif Finansial Dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan The Stones Legian Bali Hotel. (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/9738/7759>)
- V. Paladio, Feybe, Bernhard Tewel dan Irvan Trang. 2017. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Iklim kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Pembangkitan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulluttenggo. Jurnal EMBA, Vol. 5, No. 3. (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17489>)
- Veronika, Felicia. 2017. Pengaruh Bonus dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Klinik Kecantikan. AGORA, Vol. 5, No. 1. (<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5223>)
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai, Muliaman Darmansyah Hadad dan Mansyur Ramly. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. (<https://www.rajabrafindo.co.id/produk/kepemimpinan-dan-perilaku-organisasi/>)