

## **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo**

*Sri Yulana Kuuna<sup>1</sup>, Abd Rahman Pakaya<sup>2</sup>, Andi Yusniar Mendo<sup>3</sup>, Zulfia K. Abdussamad<sup>4</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>4</sup>*

*E-mail: [sriyulanakuuna@gmail.com](mailto:sriyulanakuuna@gmail.com)<sup>1</sup>*

---

**Abstract:** *The present reseach aimed to deermine work culture 's effecton work enthusiasm at the Departement of Tourism and Culture in Boalemo Regency. The data collection technigue in this research used questionnaires with a population of 75 employees off the Departement of Tourism and Culture in Boalemo Regency. The sampling technigue used total sampling: all population members were used as samples. At the same time, the data analisis employed in this research was simple linear regression analsis. The result of the t-test (partial) revealed that the work culture variable affected work enthusiasm, as indicated by the t-count value of 10,973 » t-table of 1,666. The calculation results Of the coefficient of determination for the r square value was 62,3 94. It could be concluded that work culture affectedihe work enthusiasm at the Departement of Tourism and Culture in Boalemo Regency, while the remaining were affected by other variables that were not explained in this research.*

**Keywords:** *Work Culture, Work Enthusiasm*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan populasi pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo sebanyak 75 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling total* yakni semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian uji t (parsial) menunjukan variabel budaya kerja berpengaruh terhadap semangat kerja ditunjukan dengan nilai t hitung 10,973 > t tabel 1,666. Hasil perhitungan koeffisien determinasi nilai r Square sebesar 62,3% dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada kantor dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten boalemo Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Budaya Kerja, Semangat Kerja*

### **PENDAHULUAN**

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo menjadi subyek investigasi ini. Merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) teknis di bawah Pemerintah Kabupaten Boalemo. Fungsi utamanya adalah menyelenggarakan beberapa urusan daerah di bidang kebudayaan dan pariwisata serta merumuskan kebijakan. teknis, pengorganisasian, pembinaan, dan pelaksanaan tugas-tugas kebudayaan, pariwisata, dan ekonomi.

Budaya kerja merupakan salah satu peluang yang luar biasa untuk membina SDM melalui bagian-bagian perubahan mentalitas dan perilaku yang diharapkan memiliki pilihan untuk menyesuaikan diri dengan kesulitan yang sedang dihadapi dan di kemudian hari. Karena setiap orang dalam organisasi percaya hal yang sama tentang apa artinya hidup bersama, budaya kerja memainkan peran penting dalam manajemen organisasi.

Tohardi (2006: 431) menyatakan: "hubungan kerja, motivasi, kompensasi, keselamatan, dan kesehatan semuanya berdampak pada moral". Susilawati (2005) menyatakan: "suatu organisasi akan mencapai kesuksesan yang langgeng dengan mengandalkan kapasitas dan penguasaan inisiatif dalam menyelesaikan kemampuan penting seperti memamerkan, menciptakan, uang,

organisasi dan tenaga kerja para eksekutif. Hasil dari organisasi juga bergantung pada jaminan dari perwakilan yang sebenarnya. Agar para pekerja tersebut dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia harus memperhatikan pemeliharaan moral pekerja". Berikut, tabel mengenai rencana dan realisasi kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Boalemo :

Tabel 1. Rencana dan Realisasi Kinerja

Sasaran Strategi (SS)	Rata-rata Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2020	Rata-rata Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2021
SS1: Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik Serta Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja di Dinas Pariwisata Kebudayaan	77,14%	91,70%
SS2: Meningkatnya Pelestarian dan Pengembangan Budaya Lokal Mendukung Pariwisata	73,79%	47,77%
SS3: Meningkatkan Daya Saing Sektor Pariwisata	45,73%	37,83%
SS4: Meningkatkan Daya Ungkit Ekonomi Melalui Sektor Ekonomi Kreatif	100,00%	87,50%
<b>RATA-RATA CAPAIAN REALISASI KINERJA (KESELURUHAN)</b>	<b>74,17%</b>	<b>66,73%</b>

*Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Boalemo*

Dengan pencapaian rata-rata sebesar 74,17% untuk semua indikator kinerja target, hasil pengukuran tahun 2020 menunjukkan bahwa semua target dapat tercapai atau tidak tercapai. Demikian pula, hasil estimasi untuk tahun 2021 dapat dinyatakan dengan pencapaian rata-rata dari semua tanda eksekusi target sebesar 66,73%, atau dapat diurutkan sebagai tidak mencapai tujuan.

Berdasarkan Renstra Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo Tahun 2018-2022 dan Kesepakatan Kinerja Tahun 2020, dapat ditarik kesimpulan bahwa target sejumlah indikator kinerja tahun 2020 dan tahun 2021 dapat terpenuhi sesuai dengan yang diharapkan. versus indikator kinerja yang hasilnya belum memenuhi tujuan yang ditetapkan.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan padak Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo yang berada di Desa Ayuhulalo, Kecamatan Tilamuta, Kabupaten Boalemo. objek atau subjek yang telah diidentifikasi oleh peneliti untuk diselidiki dan diambil kesimpulannya. Sebanyak 75 pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo mengikuti penelitian ini. Khusus untuk penentuan sampel, seperti yang dikemukakan oleh Arikunto dalam Saleh (2014:140) mengemukakan bahwa sampel mewakili seluruh populasi jika jumlah populasi kurang dari 100. Karena Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

Kabupaten Boalemo memiliki pegawai kurang dari 100 orang. , seluruh populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 75 orang.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validasi diperlukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat menghasilkan data yang dapat diandalkan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson. Nilai korelasi Pearson yang memiliki cutoff 0,3 menjadi dasar untuk memutuskan valid atau tidaknya kuesioner; jika nilainya lebih besar dari 0,3 maka kuesioner dianggap valid.

### Uji Reliabilitas

Untuk menilai konsistensi kuesioner dalam menghasilkan hasil yang reliabel, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's alpha cutoff sebesar 0,6. Nilai yang melebihi 0,6 menunjukkan kepercayaan kuesioner. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

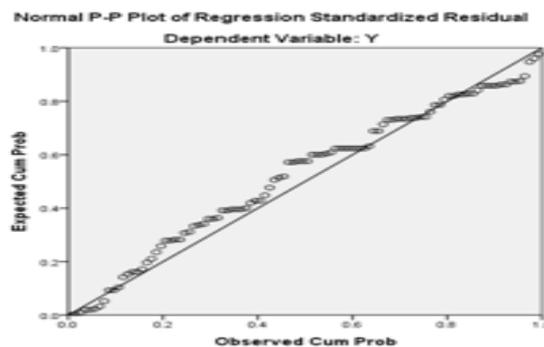
Variabel	Cronbach Alpha	Cut Off	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Budaya Kerja		0,6	16	Reliabel
Semangat Kerja		0,6	14	Reliabel

Sumber: Data kuisisioner diolah (2022)

Jelas dari temuan uji alfa Cronbach tersebut di atas bahwa semua variabel, termasuk X dan Y, dianggap dapat diandalkan karena koefisien alfa Cronbach mereka  $>0,6$ .

### Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic (Ghozali, 2006). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram dan grafik *probability plot*.



Gambar Uji Normalitas

Sumber: Data kuisisioner diolah (2022)

Gambar di atas menunjukkan bahwa penyebaran mengikuti arah garis disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

### Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X (Budaya Kerja) terhadap satu variabel Y (Semangat Kerja). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.880	4.505		3.525	.001
	Budaya Kerja	.665	.061	.789	10.973	.000

Sumber: Data kuisioner diolah (2022)

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 15,880 menunjukkan nilai rata-rata variable budaya kerja sebesar 15,880 dengan ketentuan nilai variabel semangat kerja bernilai konstan atau ceteris Paribus.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya kerjasebesar 0,665 atau 66,5% menunjukkan setiap perubahan variabel semangat kerja sebesar 1 persen akan budaya kerja sebesar 66,5%."

### Uji-t

Pengujian hipotesis untuk uji-t dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara persial variabel independen (*Budaya Kerja*) terhadap variabel dependen (*Semangat Kerja*). Hal itu dapat dilakukan dengan membandingkan nilai T table dengan T hitung dengan kriteria sebagai berikut:

- $H_0$ : ditolak jika  $t$  hitung  $<$   $t$  table dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha$  sama dengan 5% (0,05).
- $H_a$ : diterima jika  $t$  hitung  $>$   $t$  table dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha$  sama dengan 5% (0,05).

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan sampel. Koefisien determinasi juga dapat diartikan kemampuan variabel X (Independen) mempengaruhi variabel Y (Dependen). Semakin besar koefisien determinasi maka menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

### PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa budaya kerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Menurut temuan penelitian ini, jika lingkungan kerja positif maka pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo akan lebih semangat dalam bekerja. Disisi lain, lingkungan kerja yang negatif juga akan berdampak negatif terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.

Dalam Maydina dan Abdurrahman (2020), Darmawan menjelaskan bahwa moral dapat didefinisikan sebagai lingkungan atau iklim kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien serta menunjukkan semangat dalam bekerja. Partisipasi kemungkinan akan terbatas pada apa yang diperintahkan jika moral rendah. Moral yang tinggi, sebaliknya, menunjukkan bahwa orang akan berpartisipasi secara penuh dan antusias. Kepastian perwakilan tampak melalui contoh kerja perwakilan dalam menyelesaikan kewajiban dan kewajibannya. Karyawan yang bermoral tinggi akan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan mengatasi tantangan yang terkait dengannya.

Ketika seorang karyawan adalah anggota suatu perusahaan sebagai anggota suatu unsur yang berbasis kinerja dan dapat dibangun dengan sempurna, ini bisa menjadi masalah. Tidak ada satupun faktor atau kombinasi faktor yang dapat menjamin kesuksesan business as usual. Agar seorang karyawan konsisten, ia harus mampu mengelola lingkungannya sendiri, yang meliputi rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat menghambat kemampuan individu tersebut dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi. Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan (Simamora:2008).

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) teknis yang berkedudukan di Pemerintahan Kabupaten Boalemo. Merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) teknis yang berkedudukan di Pemerintahan Kabupaten Boalemo, dan bertanggung jawab Menurut temuan kajian yang dilakukan oleh Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo, Semangat Kerja dinilai sudah optimal karena fakta bahwa itu berasal dari kepribadian masing-masing. Namun bagi pegawai yang berada di atas gaji, saat gajinya menurun, maka akan menurunkan semangat.

Bahkan, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan menawarkan kebijakan kepada pegawai yang mewajibkan mereka untuk saling menghormati, datang kerja tepat waktu, dan bekerja sama dengan baik agar tidak disiplin dalam bekerja. Selain itu, bagaimanapun, tidak ada cara untuk menyamakan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Karena ketika penyajian tugas yang diberikan sudah memadai, belum tentu jaminan yang ada pada perwakilan tersebut sudah ideal.

Hasil pada tabel di atas termasuk dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 93,88 persen, dengan indikator Kebiasaan untuk variabel tertinggi sebesar 93,88 persen. Hal ini dikarenakan karyawan saling membantu dengan karyawan lainnya dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan persentase sebesar 91,93 persen, indikator Regulasi termasuk dalam kategori lemah. Karyawan kurang patuh pada jam kerja dalam hal ini.

Hasil pada tabel di atas termasuk dalam kategori sangat baik menurut analisis statistik deskriptif untuk variabel semangat kerja dengan persentase sebesar 94,35 persen. Indikator Kekuatan Terhadap Frustrasi untuk variabel tertinggi tersebut sebesar 94,35 persen. Alasannya adalah karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan cermat. Kelas berdaya adalah level 90,86% dengan penunjuk Quality To Endure. Dalam hal ini, fasilitas yang tidak memadai, menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Menurut penelitian teoritis Muhammad Reki (2020), faktor yang berhubungan dengan semangat kerja karyawan adalah budaya kerja. Dengan kata lain, budaya kerja yang tidak tersistem dengan baik dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan sehingga organisasi tidak dapat mewujudkan tujuannya.

Hal ini sesuai dengan pendalaman Susy Yulianti (2017), dalam ulasan berjudul "Dampak Budaya Kerja Berjenjang Terhadap Semangat Kerja Narasumber di Perguruan Tinggi Eka Sakti Padang (2017)", khususnya konsekuensi ujian yang menunjukkan bahwa budaya kerja berdampak pada tekad guru, khususnya sebesar 62,25% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang berbeda di luar budaya hierarkis

## **KESIMPULAN**

Peneliti dalam penelitian "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo" dapat menarik kesimpulan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo. Kesimpulan tersebut didasarkan pada analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif. Di sisi lain, moral akan menderita akibat lingkungan kerja yang negatif.

## **SARAN**

Berdasarkan pada simpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. kepada kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo agar bisa melihat antusiasme para pegawai. Memeriksa kepercayaan pekerja akan bagus untuk semua orang. Mengontrol moral karyawan dapat menguntungkan tempat kerja secara keseluruhan dan pekerja individu.
2. Kepada perwakilan Pemerintah Kabupaten Boalemo Dinas Pariwisata dan Kebudayaan agar menjaga disiplin dan pelaksanaan serta menjaga kerjasama yang baik antar kelompok kerja.
3. Eksplorasi ini dapat memberikan data bahwa budaya kerja mempengaruhi semangat. Akibatnya, peneliti tambahan dapat memasukkan variabel tambahan dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Larasati, Iga Belinda. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada: PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa)." (2017).
- Manik, Sudarmin. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan." *Jurnal Niara* 11.2 (2019): 118-124.
- Jauhari, Slamet. "pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 9.2 (2015).
- Nasrullah, Nasrullah. "Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada STMIK Bina Bangsa Kendari." *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)* 4.3 (2019): 24-36.
- Sangki, Richard Y., Christoffel Kojo, and Greis M. Sendow. "Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Grapari Telkomsel Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2.3 (2014).
- Darmawan, Made Wahyu, and I. Gede Riana. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai*. Diss. Udayana University, 2013.
- Nasution, Dito Aditia Darma. "Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan." *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi* 5.1 (2019): 71-80.
- Debi, Agustyawan. *Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Raffles Indonesia Di Surabaya*. Diss. Universitas Wijaya Putra, 2020.
- Lupita, Dhita Widya, Budi Rismayadi, and Flora Patricia Anggela. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN (STUDY KASUS PADA PUSKESMAS DI KECAMATAN KOTABARU KARAWANG)." *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 5.1 (2019): 61-73.
- Iswara, Windu, and Made Subudi. *Peran Mediasi Motivasi Kerja Dalam Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja*. Diss. Udayana University, 2017.
- Iqbal, Muhammad. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok)." *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* 9.2 (2017): 270-280.
- Sinaga, Winda Novelya. "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Regional Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 6.2 (2013): 110-118.
- Kusumawati, Reni Widya. "Analisis pengaruh budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Pfluger Jember." *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember* (2015): 1-10.
- DWIDYA, ANGGI. *PENGARUH BUDAYA, LINGKUNGAN DAN MUTASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA ASN (Suatu Penelitian Terhadap ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya)*. Diss. UNIVERSITAS SILIWANGI, 2021.
- Reki, Muhammad. "Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Rizki Propertindo Palembang." *Jurnal Prioritas Trisna Negara* 1.1 (2020): 22-29.
- Sunaryo, Sunaryo. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan Bekerja di Perusahaan Perkebunan)." *Jurnal Ilmiah METHONOMI* 4.2 (2018): 184-198.

- Tanty, Susi Yulias. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Dosen di Universitas Eka Sakti Padang." *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan* 17.1 (2017): 34-39.
- Indrawan, Muhammad Isa. "Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan." *Jurnal Abdi Ilmu* 10.2 (2019): 1851-1857.
- Wanggol, Adrianus, Abdul Malik Hasyim, and Upik Janiar. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Manajemen* 4.2 (2020): 166-177.
- Kusuma, Yordy Wisnu, and Mashariono Mashariono. "Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan CV. FA Management." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 5.2 (2016).
- Wijaya, Errin Yani, Susi Hendriani, and Jeffi Gustriadi. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BPR Rokan Hulu di Kabupaten Rokan Hulu." *Diss. Riau University*.
- Prijatna, Teguh Imam, and Widyastuti Cahyaningrum. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perum Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Cabang Tarakan)." *Jurnal Ekonomika* 10.1 (2019).
- SARAH, SITI. "PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. XSPORT INTERNASIONAL MAKASSAR."
- Firdaus, Muhamad Azis, et al. "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan." *Inovator* 11.1 (2022): 239-247.
- Hayati, Keumala, and Asep Unik. "Perencanaan strategik universitas lampung dalam perspektif balanced scorecard." *BISNIS & MANAJEMEN* (2008): 267.
- Sari, Ratna Kartika. "Pengaruh Budaya Kerja 5R dan Komunikasi Internal terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan." *Widya Cipta, VII 2* (2015): 141-154.
- REKI, Muhammad. "Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Rizki Propertindo Palembang." *Jurnal Prioritas Trisna Negara*, 2020, 1.1: 22-29.