

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era Globalisasi saat ini upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan cara meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Peranan Sumber Daya Manusia menjadi sangat penting jika dikaitkan dengan perkembangan global perusahaan dengan persaingan yang kompetitif diantara perusahaan. Seiring berkembangnya teknologi, pendidikan serta pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas.

Menurut *Kuruppu et al.* (2021), keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar SDM-nya. Oleh sebab itu kinerja karyawan adalah hal yang harus mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan untuk menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga secara efektif dan dapat mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Pada saat menjalankan operasionalnya perusahaan yang didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja karyawan di dalamnya juga akan senantiasa mengalami peningkatan.

Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian pelatihan pada karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya akan mendorong karyawan lebih memiliki rasa keterikatan yang erat terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Adanya keterikatan karyawan terhadap perusahaan akan berdampak positif bagi perilaku dan perhatian antar karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh permasalahan mengenai tugas yang di berikan oleh perusahaan tidak dapat dilaksanakan dengan optimal, hal ini disebabkan oleh pelatihan yang di berikan oleh perusahaan kurang, dalam artian pelatihan yang di berikan tidak teratur yang dilakukan oleh perusahaan sehingga ada beberapa system baru yang kurang dipahami oleh karyawan sehingga mengalami kesulitan dalam pekerjaan atau target yang diberikan oleh perusahaan, selain itu fasilitas dalam menunjang aktifitas pelatihan kurang memadai seperti jumlah komputer yang masih sedikit, tempat yang kurang luas dan jadwal yang di berikan oleh perusahaan selalu berubah dan kurang fleksibel karena karyawan merasa kesulitan menemukan waktu luang untuk menghadiri sesi pelatihan karena tuntutan pekerjaan yang padat, dan pelatihan diadakan di luar jam kerja atau membutuhkan karyawan untuk absen dari pekerjaan mereka.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni'mah, (2020) yang berjudul pengaruh pelatihan, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembiayaan Bank Arta Leksana Purwokerto menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga di lakukan oleh Pratama (2021),

Firmansyah (2020), Kalyanamitra (2020), dan Mohammed (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa seorang karyawan menerima pelatihan yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2020), Fika (2020), dan Reny (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa pelatihan terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika pelatihan yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain pelatihan yaitu kompensasi, menurut Hasibuan (2020:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang. Sinambela (2019:447) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti terkait kompensasi pada CV.Tirta Tamanbali terdapat beberapa karyawan menyatakan masih belum puas dengan kompensasi yang di berikan, karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan belum adil dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Seperti karyawan

pada bagian produksi, administrasi dan sumber daya manusia (SDM) yang tidak mendapatkan bonus insentif ketika perusahaan mencapai target yang ditentukan tidak seperti pada bagian marketing, dan pengiriman yang mendapat bonus insentif, dan juga fasilitas dalam menunjang semua kegiatan perusahaan masih kurang hal tersebut membuat karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan membuat kinerja karyawan menurun.

Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Nugroho (2021) yang berjudul Pengaruh kompensasi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada komunitas keluarga gojek Yogyakarta. Yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang searah juga dilakukan oleh Alfiansyah (2021), Yulandri (2020), Muhammad (2019), dan Chevy (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa kompensasi cukup berarti dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aromega (2019), Nirvana (2019), dan Laminar (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi faktor semangat kerja juga berpengaruh dalam kinerja karyawan. Bulgis, dkk (2021) menyatakan dengan semangat kerja yang tinggi maka semangat kerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat di perkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagainya. Semangat kerja mendorong seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan CV. Tirta Tamanbali yang menyatakan selain pemberian kompensasi yang kurang ada beberapa faktor yang membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, yaitu lingkungan kerja yang kurang nyaman dan fasilitas yang kurang memadai yang membuat kegairahan atau semangat dalam bekerja menurun, selain itu kerjasama antar karyawan dan komunikasi antar karyawan yang kurang, sehingga membuat jalinan antar karyawan tidak harmonis, yang membuat kinerja karyawan menurun.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhaningsih (2019) pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Cianjur, yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan yang dilakukan oleh Bimantoro (2022), Alfarry (2022), Setiawan (2021), dan Teddi (2020) yang menyatakan semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa semangat kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Shaleh (2020), Rinni (2021), dan Zinudin (2020) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini menyatakan bahwa semangat kerja yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja berasal dari kata "*job performance*" dan disebut juga "*actual performance*" atau prestasi kerja atau prestasi nyata yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Banyak definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh para ahli, salah satu pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing agar sah mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak

melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Esthi, 2021). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh suatu karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Setiawati, 2022). Melalui kinerja dapat diketahui kemampuan seorang karyawan terhadap pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Jika kinerja sumber daya manusia tinggi, otomatis kinerja organisasi juga tinggi. Sebaliknya jika kinerja sumber daya manusia rendah maka dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi. Oleh karena itu diperlukan tolak ukur atau determinan yang dapat dijadikan acuan dalam menilai kinerja seorang karyawan (Syaharudin, 2022).

Seperti yang telah di paparkan, kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan seperti pada CV. Tirta Tamanbali, dimana CV. Tirta Tamanbali adalah perusahaan yang berstatus swasta nasional yang bergerak dalam bidang pengolahan air. CV. Tirta Tamanbali terletak di Br. Umaanyar, Desa Tamanbali, Kabupaten Bangli, Provinsi Bali. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2003 dengan nama CV. Tirta Tamanbali. Bentuk perusahaan ini berupa perseroan komanditer.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, masalah-masalah yang di temui pada CV. Tirta Tamanbali adalah beban kerja yang diberikan oleh perusahaan yang tinggi dan kurang optimal dalam mengerjakan tugas yang di berikan oleh perusahaan hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang di berikan oleh perusahaan, pemberian kompensasi yang di berikan oleh perusahaan yang dirasa kurang adil dan semangat kerja yang menurun. Hal ini dilihat dari tuntutan yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi target yang telah ditentukan yaitu target penjualan yang setiap bulannya selalu mengalami perubahan. Target ini merupakan tuntutan yang cukup berat bagi karyawan CV. Tirta Tamanbali. Tingginya

tuntutan yang harus diselesaikan oleh karyawan, sehingga mengakibatkan beberapa target yang tidak tercapai. Data Target penjualan CV.Tirta Tamanbali yang disajikan pada Tabel 1.1` sebagai berikut :

Tabel 1.1
Target Penjualan CV. Tirta Tamanbali, Daerah Bangli
2018-2022

Tahun	Target Penjualan	Terealisasi	Persentase ketercapaian	Keterangan
2018	3.720.000.000	3.722.000.000	100,5%	Terealisasi
2019	3.720.000.000	3.610.000.000	97%	Tidak terealisasi
2020	1.480.000.000	1.436.000.000	97%	Tidak Terealisasi
2021	1.600.000.000	1.605.000.000	100,3%	Terealisasi
2022	2,720.000.000	2.510.000.000	92%	Tidak Terealisasi

Sumber: CV. Tirta Taman Bali (NONMIN) (2022)

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan selama periode tahun 2018-2022 CV. Tirta Tamanbali mengalami fluktuasi antara target dan realisasinya. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat pencapaian yang paling rendah dari target yang seharusnya yaitu berada pada tahun 2022 dengan target Rp 2.720.000.000 dan terealisasikan sejumlah Rp 2.510.000.000 atau sekitar 92% dari target yang ditentukan. Sedangkan pencapaian target paling tinggi yaitu berada pada tahun 2018 dengan jumlah target Rp 3.720.000.000 dan terealisasikan sejumlah Rp 3.722.000.000 atau sekitar 100,5% dari target pencapaian. Perusahaan menetapkan target penjualan yang harus dicapai oleh karyawan dengan harus terealisasikan secara penuh diangka 100% atau melebihi. Jika target penjualan berada dibawah persentase target yang ditentukan, maka dinyatakan bahwa perusahaan mengalami permasalahan baik disektor eksteren (penjualan) atau

interen (sumber daya manusia). Dengan terjadinya fluktuasi ditahun 2022 dengan persentase penurunan sebesar 8% dari tahun 2021, maka hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dan masih belum mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan CV. Tirta Tamanbali.

Melihat dari hasil penelitian sebelumnya dan fenomena permasalahan yang terjadi di CV. Tirta Tamanbali ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirta Tamanbali.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Tamanbali?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Tamanbali?
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tirta Tamanbali?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Tamanbali
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Tamanbali

3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Tamanbali

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk memperkuat teori serta penelitian terdahulu yang tentunya berhubungan dengan kompetensi, pelatihan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Tamanbali.

- 2) Manfaat praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan baik bagi mahasiswa untuk menganalisis masalah dan mencari pemecahannya dengan menggunakan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sehingga dapat membandingkan antara teori dengan keadaan sesungguhnya di perusahaan.

- b. Bagi Perusahaan

Sebagai tambahan informasi dan bahan pertimbangan bagi CV. Tirta Tamanbali yang berkaitan dengan kebijakan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan, kompensasi, dan semangat kerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

Setiap penelitian memerlukan landasan atau kejelasan berfikir dalam memecahkan masalah. Menurut Sugiyono (2019) landasan teori adalah dasar riset yang perlu ditegakkan agar penelitian memiliki dasar yang kokoh dan bukan sekedar perbuatan coba-coba (*trial and error*). Berdasarkan hal tersebut landasan teori pada penelitian adalah sebagai berikut:

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan (Pramesti 2021:97). Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut Afandi, (2018:191) menjelaskan bahwa manajemen diartikan sebagai proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang lebih efektif dan efisien.

Goal Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (goal) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel pelatihan, kompensasi dan semangat kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja (Pratama 2020). Maka, untuk menganalisis permasalahan tersebut grand theory yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu *Goal Setting Theory*. *Goal Setting Theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Wangmuba 2019). Maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi, dengan menggunakan pendekatan *Goal Setting Theory*.

Hubungan antara pelatihan dengan *Goal Setting Theory* yaitu memotivasi berupa meningkatkan kompetensi dan kemampuan para karyawan guna meningkatkan hasil yang dicapai, selain itu kompensasi dengan teori ini memotivasi berupa uang, tunjangan intensif, dan yang terakhir ada semangat kerja memotivasi berupa ke gairahan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum, pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2018), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2021) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Siswanto (2018) menyebutkan bahwa: “pencapaian kinerja seseorang dinyatakan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas - tugas individu dengan dukungan pengakuan dan semangat kerja yang diberikan”. Beliau juga menyatakan: “kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pengakuan, semangat kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Perusahaan dikatakan berhasil apabila sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Robbins (2019:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan- kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan.

Dengan meningkatkan kinerja maka tidak hanya perusahaan yang merasa diuntungkan tetapi karyawan juga akan merasa diuntungkan, karena jika kinerja dari seorang karyawan dapat meningkat sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan maka pimpinan akan memberikan reward kepada karyawan tersebut. Bahkan karyawan tersebut bisa mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Widayati (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

a. Sikap mental

Sikap mental yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja yang dimiliki seorang pegawai.

b. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

c. Keterampilan

Pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik

dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan

d. **Kepemimpinan**

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

e. **Tingkat penghasilan**

Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

f. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Afandi (2018:89) mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

- a. Kuantitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
- b. Kualitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
- c. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
- d. Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e. Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang

harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibanya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.

- f. Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- g. Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.
- h. Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.

2.1.3 Pelatihan

1. Pengertian pelatihan

Menurut pendapat Syahputra (2020), pelatihan merupakan kegiatan yang dapat memperoleh, meningkatkan dan juga dapat mengembangkan potensi pada produktivitas pegawai yang dapat menghasilkan karyawan lebih disiplin, memiliki keterampilan dan keahlian tertentu. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian pelatihan pada karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya akan mendorong karyawan lebih memiliki rasa keterikatan yang erat terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Afandi (2018) sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Proses pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari

perusahaan yang bersangkutan. Pelatihan adalah cara untuk peningkatan kinerja dalam perusahaan. Adanya pelatihan yang diberikan perusahaan dengan tepat kepada karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat sehingga akan lebih baik dan jika diberikan tanggung jawab yang besar maka karyawan akan sanggup untuk melakukannya dengan baik membuat karir karyawan semakin meningkat dengan adanya tambahan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sari (2018:101), pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan, memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta skill tertentu, sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan. Pelatihan sebuah proses untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan kerja seseorang serta meningkatkan produktivitas seorang karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas bahwa, pelatihan sebagai program perusahaan seperti pengembangan dan pendidikan dengan tujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan keahlian, kemampuan dan pengetahuan karyawan hingga sesuai dengan pekerjaan mereka di dalam perusahaan. Pelatihan adalah upaya meningkatkan kinerja agar karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang dimilikinya, serta meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

2. Faktor – Faktor Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan Menurut Kasmir (2019:144) adalah:

a. Peserta pelatihan, artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon

pegawai yang akan dilatih.

- b. Instuktur/pelatih, Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku pegawai.
- c. Materi pelatihan, merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.
- d. Lokasi pelatihan, merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan.
- e. Lingkungan pelatihan, pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan perasaan yang memadai tentukan memberikan hasil yang lebih positif.
- f. Waktu pelatihan, waktu pelatihan maksudnya adalah waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.
- g. Faktor lainnya, dengan memperhatikan faktor-faktor penyebab diatas, minimal sebelum pelatihan dimulai maka paling tidak sudah dapat diperkirakan apa saja yang menjadi kekurangan atau kelemahan

3. **Indikator Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2022:43) terdapat beberapa indikator atau komponen yang dapat memengaruhi pelatihan di perusahaan berupa:

- a. Instruktur/Pengajar:

Instruktur atau pengajar yaitu seseorang atau tim yang memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan, di mana pelatih memberikan peran penting terhadap kemajuan kemampuan para pegawai yang akan dikembangkan.

- b. Peserta:

Peserta merupakan suatu penerapan syarat-syarat yang ditentukan di mana peserta

sendiri berupa jumlah peserta yang dapat mengikuti pelatihan yang mempunyai latar belakang yang relatif homogen dan jumlahnya ide, supaya kelancaran pelatihan dapat terjamin.

c. Materi:

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

d. Metode:

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan

e. Tujuan:

Pelatihan harus mengembangkan keahlian dan sikap serta meningkatkan kemampuan peserta pelatihan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan

f. Sasaran:

Sasaran yang ingin dicapai dalam suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam menjalankan tugas.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah semua yang diterima oleh karyawan baik itu berupa fisik atau non fisik sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dari karyawan oleh perusahaan

ataupun badan usaha. Handoko (2018:155), mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi adalah semua yang berbentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai bentuk hubungan kepegawaian. Hasibuan (2020: 204) berpendapat bahwa “Kompensasi ialah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada suatu perusahaan”

Menurut Hasibuan (2020:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang. kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penerus atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh organisasi (Widodo 2018:160).

Dari berbagai pengertian kompensasi yang dipaparkan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima tenaga kerja baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung (non finansial) yang diberikan oleh perusahaan karena tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya demi kemajuan perusahaan.

2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja. Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.
- b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan. Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.
- c. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan. Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.
- d. Biaya Hidup Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat

pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

- e. Kondisi Perekonomian Nasional, dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

3. Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2019:194-195), menyatakan bahwa indikator kompensasi terbagi menjadi empat, yaitu :

- a. Upah dan Gaji, Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b. Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi
- c. Tunjangan, contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas, contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif

2.1.5 Semangat kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Syamsudin (2019:93), mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Semangat kerja merupakan sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan giat, bekerja sama, berdisiplin, bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan lebih baik, maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja sangat berkaitan dengan suasana atau keadaan dimana sikap dan perasaan dari seseorang atau kelompok orang yang merasa terikat untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (2018): “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaannya secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik” sejalan dengan pendapat Hasibuan (2015), semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Busro (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Anaroga (2018:326) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik.

Dengan demikian, dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai yang menunjukkan rasa kegairahan dalam

lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Sedangkan menurut Anggitasari dan Badar (2021:135), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi yang di berikan

Kompensasi merupakan sebuah imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan segenap pikiran dan tenaga yang mereka miliki untuk membantu perusahaan/organisasi menjadi lebih maju dan menjadi selangkah lebih dekat dengan tujuan yang di tentukan sebelumnya.

b. Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

c. Mutasi

Mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab, dan atau jenjang organisasionalnya relatif sama.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi.

e. Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas yang selalu ada yang digunakan orang untuk

saling berhubungan dan memadukan usaha mereka. Komunikasi di perlukan untuk mengabadikan sehatnya organisasi

3. Indikator semangat kerja.

Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dan Danang Ersanto Nugroho (2019:4), semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

1. Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.

2. Tingkat absensi

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah.

3. Tingkat perpindahan karyawan (Labour Turnover)

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai.

4. Kerusakan

Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja.

5. Kegelisahan karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang di ungkapkan di antara sesama karyawan.

6. Pemogokan kerja oleh karyawan

Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Untuk memperkuat dasar penelitian ini, maka dilakukan analisis terhadap penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dasar teori dan variabel yang digunakan, sehingga dapat memperkuat penelitian ini. Berikut ini perbandingan historis penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil temuan oleh Ni'mah, dkk, (2020). Dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Pembiayaan Bank Arta Leksana Purwokerto. Perbedaan dalam penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan sampel yang di gunakan serta tempat penelitian dan persamaan penelitian ini adalah pada variabel pelatihan dan kompensasi.
- 2) Hasil temuan oleh Pratama, dkk. (2021), berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap kinerja PT. Bank Sumut Cabang Coordinator Medan”. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini menggunakan populasi dan sample yang berbeda, serta tidak menggunakan variabel

komunikasi dan persamaan dari penelitian ini menggunakan dua variabel yang sama yaitu pelatihan dan kompensasi.

- 3) Hasil temuan oleh Firmansyah (2020), dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat”. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja, sampel serta tempat penelitian dan persamaan menggunakan tehnik yang sama dan menggunakan variabel pelatihan dan kompensasi.
- 4) Hasil temuan oleh Kalyanamitra (2020), berjudul “Impact of Training Facilities, Benefits and Compensation and Performance Appraisal on the Employees' Retention: A Mediating effect of Employees' job Satisfaction”. Sifat penelitian kuantitatif dan menggunakan purposive sampling. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa ketiga variabel ini berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel pelatihan, dan perbedaan dalam penelitian ini tempat dan sampel yang di gunakan.
- 5) Hasil temuan oleh Mohammed (2019) dengan judul “Impact of Training on Employees Performance: A Case Study of Bahir Dar university, Ethiopia”. Menggunakan statistic deskriptif dan inferensial. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan, penilaian kebutuhan pelatihan, gaya penyampaian pelatihan dan evaluasi pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang berbeda dari penelitian ini adalah teknik analisis yang berbeda dan sampel yang di gunakan.
- 6) Hasil temuan oleh Nugroho (2021) dengan berjudul “Pengaruh Kompensasi,

Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada komunitas keluarga gojek Yogyakarta”. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi dan stress kerja. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel kompensasi dan teknik analisis.

- 7) Hasil temuan oleh Alfiansyah (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon”. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, perbedaan dalam penelitian ini yaitu tempat dan sampel yang digunakan dan persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel kompensasi dan teknik analisis yang digunakan
- 8) Hasil temuan oleh Yulandri (2020), dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu tempat dan jumlah sampel yang berbeda dan variabel disiplin kerja. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis yang sama dan variabel kompensasi.
- 9) Hasil temuan oleh Arif (2019), berjudul “Effect of Compensation and Work Discipline on Performance at the Office of Highways and Construction of the Road

and Bridge Technical Implementation Unit of North Sumatra Province”. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini jumlah sampel dan tempat yang berbeda.

- 10) Hasil temuan oleh Sumerli, dkk. (2022), dengan judul “Effect of Competence and Compensation on Employee Performance on PT Bintang Parabola”. Metode analisis data menggunakan uji t. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Parabola. Perbedaan dalam penelitian ini adalah jumlah sampel dan tempat penelitian. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel kompensasi.
- 11) Hasil temuan oleh Nurhaningsih (2019), dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Cianjur”. Pengujian instrument dan hasil yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda dan koefisien. Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa secara simultan dan parsial Semangat Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaan dalam penelitian ini adalah tempat dan jumlah sampel yang berbeda dan tidak menggunakan variabel motivasi. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel semangat kerja.
- 12) Hasil temuan oleh Bimantoro (2022), dengan judul “Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Doni Tirta Cikarang Selatan”. Teknik analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa motivasi, semangat kerja, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan secara

parsial terhadap kinerja karyawan CV. Doni Tirta Cikarang Selatan. Perbedaan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi, tempat, dan jumlah sampel yang berbeda. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis dan variabel semangat kerja.

- 13) Hasil temuan oleh Alfarry Yudi (2022), dengan judul “Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19”. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda hasil penelitian ini bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dalam penelitian ini tempat dan jumlah sampel yang berbeda. Persamaan menggunakan variabel semangat kerja.
- 14) Hasil temuan oleh Suwandi (2021), dengan judul “The Influence of Work Morale, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance PT SAI”. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah tempat dan jumlah sampel yang berbeda. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis dan variabel semangat kerja
- 15) Hasil temuan oleh Teddi, dkk. (2020), dengan judul “The Effect of Spirit at Work and Compensation toward Employee Performance in PT. Arista Auto Lestari Medan”. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian, regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini

tempat dan jumlah sampel yang di gunakan.

