

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Febrianti, 2020). Setiap organisasi memiliki berbagai sasaran yang akan diraih guna mencapai tujuan organisasi. Sasaran-sasaran itu akan dapat tercapai melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan dengan cara melibatkan aspek-aspek sumber daya yang terdapat dalam organisasi tersebut. Begitu pentingnya sumber daya manusia maka organisasi hendaknya memberikan semangat kerja kepada pegawai, sehingga dapat merangsang pegawai untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja organisasi. Faktor semangat kerja sudah semestinya diketahui oleh para pemimpin atau karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja pegawai (Febrianti, 2020).

Menurut Nitisemito (2016) semangat kerja diartikan sebagai kemauan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik menyelesaikan suatu kegiatan. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa

dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi memiliki ciri-ciri bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dan juga dapat bekerja sama dengan tim. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan (Nitisemito, 2016).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan (Adrizal, 2020). Suwatno dan Priansa (2017) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mengarahkan, membimbing, atau mengatur orang lain. Kepemimpinan adalah langkah atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi para bawahannya agar bawahannya mau melaksanakan tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu peran yang penting seorang pemimpin adalah membuat para pegawainya mempunyai semangat kerja yang tinggi. Tujuan tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang ada didalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain, dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki berbagai kemampuan untuk mengarahkan anggotanya. Salah satu

unsur penting kepemimpinan dalam kaitannya terhadap semangat kerja pegawai adalah kepemimpinan (Iqbal, *et al.*, 2017).

Selain kepemimpinan, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kompetensi (Febrianti, 2020). Menurut Bukit (2017) kompeten adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap, perilaku, kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara konsep diri, motivasi internal dan kapasitas pengetahuan sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi dan memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran tiada henti (Febrianti, 2020).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah motivasi (Sari, 2020). Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Wibowo, 2017). Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak semata-

mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Pentingnya motivasi menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan sehingga perusahaan tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja.

Penelitian mengenai semangat kerja karyawan sebelumnya sudah banyak dilakukan akan tetapi masih terjadi ketidak konsistenan hasil penelitian menurut penelitian oleh Adrizal (2020), Ilham, dkk (2020) dan Firdaus, dkk (2022), yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang ada akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, sementara penelitian oleh Haryati (2021) dan Masmarulan, dkk (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Kompetensi dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan menurut penelitian oleh Saputra, dkk (2017), Budiono, dkk (2019) dan Febrianti (2020), yang artinya apabila kompetensi karyawan sudah baik maka semangat kerja karyawan akan meningkat, sementara penelitian oleh Nurlindah dan Rahim (2018), Rosmaini dan Tanjung (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan menurut penelitian oleh Jaya, dkk (2017), Nurlindah dan Rahim (2018), Sari (2020), Syafrina dan Manik (2020), Afrina (2021), yang berarti bahwa semakin meningkat motivasi maka semangat kerja karyawan juga semakin meningkat, sementara penelitian oleh Rosmaini dan Tanjung (2019), Haryati (2021), Noor dan Wahyudi (2021) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Toko Nyoman Kediri di Tabanan merupakan usaha yang bergerak dibidang *textile* yang menjual berbagai jenis kain dan memproduksi pakaian seragam kerja. Toko Nyoman Kediri di Tabanan memiliki karyawan dengan karakteristik individu yang beragam. Masalah semangat kerja karyawan yang tengah dihadapi perusahaan yaitu bisa dilihat pada indikator produktivitas karyawan, dimana hasil penjualan yang cenderung mengalami penurunan dibandingkan dengan peningkatan. Dalam wawancara bersama pemilik Toko Nyoman Kediri di Tabanan, beliau menuturkan agar produktivitas karyawan dapat lebih ditingkatkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan usaha tersebut dapat berkembang dengan pesat. Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan terlihat bahwa hasil kerja karyawan perlu ditingkatkan, hal ini dapat dilihat dari data produksi pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan, di mana hasil dari penjualan belum mencapai target yang diinginkan perusahaan disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Penjualan Toko Nyoman Kediri di Tabanan
Periode Tahun 2017 – 2021
(dalam jutaan rupiah)

No	Tahun	Target	Realisasi	Keterangan (% Pencapaian)
1	2017	140.469	149.450	106,39
2	2018	150.469	165.220	109,80
3	2019	160.469	152.000	94,72
4	2020	170.469	139.900	82,07
5	2021	180.469	137.759	76,33

Sumber: Toko Nyoman Kediri di Tabanan

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah penjualan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan periode tahun 2017-2021 berfluktuasi. Pencapaian tertinggi terjadi pada tahun 2018 dengan persentase

109,80%, kemudian pada tahun 2017 sebesar 106,39%. Namun penjualan mengalami penurunan yang cukup signifikan dan tidak mampu mencapai target yang ini pada periode tahun 2019-2021. Di mana pada tahun 2019 dengan persentase ketercapaian sebesar 94,72%, tahun 2020 sebesar 82,07% dan menurun kembali pada tahun 2021 dengan dengan persentase ketercapaian sebesar 76,33%. Dalam kaitannya dengan semangat kerja karyawan, hal tersebut harus segera dibenahi agar karyawan Toko Nyoman Kediri di Tabanan dapat memberikan kinerja yang baik dan berkualitas terhadap perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Adapun fenomena menyangkut rendahnya semangat kerja karyawan yang terjadi pada saat ini melalui hasil wawancara pada beberapa karyawan di PT. Wangi Bali diketahui pada kebiasaan pimpinan yang tidak optimal dalam memberikan arahan serta adanya kepemimpinan yang kurang adil dengan membedakan karyawan yang cekatan dan karyawan yang belum terbiasa untuk bekerja cepat. Permasalahan lain yang berkaitan dengan kompetensi diketahui bahwa informasi yang dimiliki beberapa karyawan dalam bidang *textile* belum memadai. Karyawan harus sering kali bertanya kepada pimpinan perihal bahan dan kain yang dicari oleh konsumen, sehingga seringkali konsumen harus menunggu konfirmasi karyawan tersebut, di mana beberapa konsumen memutuskan untuk tidak melanjutkan proses pembelian dan beralih untuk melakukan pemesanan pakaian di toko yang berbeda. Pemilik Toko Nyoman Kediri di Tabanan juga menuturkan bahwa beberapa karyawan dalam bekerja menginginkan bidang pekerjaan yang berada pada zona nyaman karyawan itu sendiri, di mana karyawan yang tidak ingin berpindah pada bidang pekerjaan yang lainnya, karena menurut karyawan apabila mereka mencoba pada bidang pekerjaan lain,

maka akan ada tantangan baru yang membuat karyawan tersebut harus belajar kembali dan memaksimalkan kemampuan dan potensi yang dimiliki. Hal ini membuat karyawan merasa terbebani, sehingga memilih untuk tetap pada bidang pekerjaan yang sama.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Semangat kerja karyawan Pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja karyawan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja karyawan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan member manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoris

a. Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan teori-teori yang pernah didapat dibangku kuliah kedalam dunia nyata, disamping itu pula sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

b. Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Bagi Toko Nyoman Kediri di Tabanan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sehingga dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan atau penyempurnaan dan pengembangan terhadap kualitas semangat kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2017) landasan teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis. Suatu penelitian baru tidak bisa terlepas dari penelitian yang terlebih dahulu sudah dilakukan oleh peneliti yang lain.

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja (Mahennoko, 2017).

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai semangat kerja karyawan yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, semangat kerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya dengan didukung oleh kepemimpinan yang mumpuni, kompetensi karyawan yang baik serta motivasi karyawan untuk maju dan berkembang dalam perusahaan.

2.1.2 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Suwatno dan Priansa (2017) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mengarahkan, membimbing, atau mengatur orang lain. Kepemimpinan adalah langkah atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi para bawahannya agar bawahannya mau melaksanakan tugasnya sehingga

mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan aspek yang paling menentukan dari sebuah manajemen, karena kepemimpinan merupakan pelaksana dari suatu manajemen. Manajemen merupakan pengetahuan tentang sesuatu yang akan dilakukan seorang pemimpin (Iqbal, *et al.*, 2017).

Fahmi (2017) berpendapat bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai ilmu yang meneliti secara menyeluruh bagaimana membimbing, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melakukan tugas sesuai pesanan. Menurut Hasibuan (2017) pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah pemimpin yang bisa memberdayakan dan memotivasi karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

2. Faktor-Faktor Kepemimpinan

Menurut Zubaidah (2017) kepemimpinan ditimbulkan oleh beberapa faktor, seperti faktor biologis atau keturunan, faktor religious atau agama,

faktor kekuatan, faktor sosial ekonomi, dan faktor profesional. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Faktor Biologis atau Keturunan

Seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia keturunan dari seorang pemimpin. Di dalam kehidupan kerajaan atau kesultanan, seorang menjadi raja atau sultan karena ia seorang anak dari raja atau sultan sebelumnya.

b. Faktor Religius atau Agama

Seseorang menjadi pemimpin karena dianggap seorang ahli atau paham dalam bidang agama. Ia dianggap mengetahui banyak tantangan masalah-masalah keagamaan.

c. Faktor Kekuatan

Seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia adalah orang yang paling kuat di antara sesamanya, sehingga semua perintahnya akan dituruti pada organisasi-organisasi kejahatan biasanya mereka memilih pemimpin karena faktor kekuatan.

d. Faktor Sosial Ekonomi

Dalam kehidupan masyarakat tradisional di daerah pedesaan misalnya, orang terkaya sering dianggap sebagai orang yang terpandang. Oleh karena itu, orang terkaya di desa biasanya menjadi pemimpin di desa tersebut.

e. Faktor Profesional

Salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dan harus dipertimbangkan dalam kepemimpinan dewasa ini adalah faktor keprofesionalan.

Misalnya seseorang dianggap sebagai ahli, maka dapat dipilih sebagai pemimpin.

3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

c. Temperamen

Temperamen adalah perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan

(*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.1.3 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Istilah kompetensi "*competence*" dan "*competent*" yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata "*competence*" sebagai keadaan yang sesuai, memadai atau cocok (Amin, 2017). Menurut Wibowo, (2017) kompetensi merupakan landasan dan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Sudarmanto (2017) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.

Menurut Spencer (2017) kompetensi yaitu karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Berdasarkan definisi tersebut kata *An underlying characteristic* mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku

yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata *causally related* berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Kata *criterion referenced* mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Menurut Bukit (2017) kompeten adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik. Kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja. Kompetensi mempunyai lingkup lebih luas daripada keterampilan, dan menggambarkan perbedaan antara aspek-aspek yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara kompeten, dan atribut yang diperlukan oleh seseorang agar dapat memenuhi persyaratan dalam melakukan pekerjaan secara kompeten.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2. Faktor-Faktor Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. *Michael Zwell*, sebagai mana dikutip dalam buku Wibowo (2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut.

a. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi. Memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

d. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui

setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meingkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

3. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2017) indikator yang digunakan untuk kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

a. Motif (*Motives*)

Motif adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.

b. Perangai (*Traits*)

Perangai adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.

c. Konsep Diri (*Self Concept*)

Konsep diri adalah sikap atau nilai yang diukur dengan tes responden untuk mengetahui apa yang dinilai baik oleh seseorang, apa yang pernah dilakukan atau apa yang ingin mereka lakukan.

d. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks.

e. Kemampuan (*Skills*)

Skills adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Secara etimologi kata motivasi ini berasal dari bahasa Inggris, ialah “*motivation*”, yang arti itu adalah “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi sendiri ialah segala sesuatu yang mendorong atau juga menggerakkan seseorang untuk dapat bertindak melakukan sesuatu itu dengan tujuan tertentu. Motivasi itu bisa datang dari dalam diri sendiri mau pun juga dari orang lain. Dengan adanya motivasi tersebut maka seseorang dapat/bisa mengerjakan sesuatu dengan antusias. Menurut Kreitner dan Kinicki (2017) motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan mengarah, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan.

Menurut Hasibuan (2017) motivasi merupakan dorongan karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan. Menurut Rahmadita (2017) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Sedangkan menurut Samsudin (2017) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Menurut Sukarno (2017) menyataka bahwa motivasi kerja adalah hasrat atau kemauan bekerja untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi dengan demikian, motivasi merupakan bagian integral dalam upaya mengoptimalkan pengendalian manajemen suatu organisasi.

Menurut Wursanto (2017) motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Motivasi dalam manajemen, lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2017). Hariandja (2017) berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan.

2. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Simamora (2017) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

a. Faktor Internal (*Intern*)

Faktor internal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini muncul akibat adanya keinginan individu untuk mendapatkan prestasi dan tanggungjawab di dalam hidupnya. Ada beberapa hal yang bisa termasuk ke dalam faktor internal, diantaranya:

- 1) Harga diri dan Prestasi, yaitu sebab timbulnya motivasi di dalam diri seseorang bisa dikarenakan ingin mencapai prestasi tertentu atau ingin membuktikan dan meningkatkan harga dirinya.
- 2) Kebutuhan, motivasi juga dapat timbul karena adanya kebutuhan akan sesuatu di dalam hidupnya sehingga ia termotivasi untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.
- 3) Harapan, adanya suatu harapan yang ingin dicapai seseorang di masa yang akan datang dapat berpengaruh pada tindakan orang yang bersangkutan.
- 4) Tanggungjawab, motivasi yang berasal di dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan hati-hati dalam menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
- 5) Kepuasan kerja, adanya kepuasan kerja juga bisa menimbulkan motivasi dalam diri seseorang

b. Faktor Eksternal (*Ekstern*)

Faktor eksternal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang. Banyak faktor yang dapat menjadi faktor eksternal timbulnya motivasi diantaranya adalah:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan, faktor jenis dan sifat pekerjaan menjadi dorongan seseorang untuk bekerja dan dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan.
- 2) Kelompok kerja, ialah kelompok kerja dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan pendapatan bagi kebutuhan hidupnya.
- 3) Kondisi kerja, ialah keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya.

- 4) Keamanan dan keselamatan kerja, ialah motivasi yang timbul karena adanya jaminan keamanan dan keselamatan seseorang dalam bekerja.
- 5) Hubungan interpersonal, ialah hubungan antara teman, atau dengan atasan, hubungan dengan bawahan.

3. Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik ditujukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Kebutuhan sosial, ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, seperti dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerja.
- e. Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.5 Semangat Kerja Karyawan

1. Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dikatakan bahwa semangat kerja adalah nafsu (kemauan, gairah) untuk bekerja, berjuang, dan sebagainya. Davis mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu sikap individu dan kelompok yang menunjukkan adanya kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain secara maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan (Kerlinger dan Redhazar, 2017). Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja adalah kemauan individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya (Alfred, 2017).

Menurut Nitisemito (2016), semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan. Semangat kerja juga diartikan sebagai kemauan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik menyelesaikan suatu kegiatan (Nitisemito, 2016).

Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan tempat di mana mereka bekerja. Semangat kerja karyawan juga

dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab (Siagian, 2017). Semangat kerja juga diartikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2017). Semangat kerja adalah kemauan atau kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dan lebih baik (Hariyanti, 2017).

Berdasarkan beberapa hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan adalah kemauan, keinginan, gairah, antusias karyawan atau kelompok untuk bekerja sama, melakukan dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat, lebih baik dan maksimal disertai dengan tanggung jawab, disiplin, perasaan gembira, bangga, setia, dan taat pada kewajiban.

2. Faktor-Faktor Semangat Kerja Karyawan

Menurut Nawawi (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu:

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan
- b. Kepuasan dan kebanggaan terhadap tugas dan pekerjaannya
- c. Suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan sesama karyawan
- d. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang mulia
- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai terhadap imbalan
- f. Adanya ketenangan jiwa
- g. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan
- h. Status sosial pekerjaan
- i. Hasrat untuk maju
- j. Perasaan telah diperlukan dengan baik

k. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

3. Indikator Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja yang tinggi adalah sebuah suatu kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari. Menurut Nitisemito (2016) indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja karyawan yakni:

a. 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.

b. Tingkat absensi

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

c. 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 lebihsesuai.

d. Kerusakan

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

e. Kegelisahan karyawan

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

f. Tuntutan dari karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

g. 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

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

Jaya, dkk (2017) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen

motivasi dengan variabel dependen yang sama yaitu semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Saputra, dkk (2017) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi dan Penempatan terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja pada Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompetensi dengan variabel dependen yang sama yaitu semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang

digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Nurlindah dan Rahim (2018) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompetensi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Budiono, dkk (2019) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan di Kementerian Ketenagakerjaan RI Area Jakarta Dan Bekasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dioperasikan melalui program

LISREL. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan mutasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan semangat kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompetensi dengan variabel dependen yang sama yaitu semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Kementerian Ketenagakerjaan RI Area Jakarta Dan Bekasi. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, teknik analisis data, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Rosmaini dan Tanjung (2019) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompetensi dengan variabel dependen yang sama yaitu semangat kerja

karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Adrizal (2020) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Kompensasi Terhadap Semangat Karyawan Bank Syariah Mandiri Area Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Secara simultan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepemimpinan dengan variabel dependen yang sama yaitu semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Bank Syariah Mandiri Area

Medan. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Febrianti (2020) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan sudah baik maka semangat kerja karyawan akan meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompetensi dengan variabel dependen yang sama yaitu semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Ilham, dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Asn Di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat

kerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepemimpinan dengan variabel dependen yang sama yaitu semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Sari (2020) meneliti tentang Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen motivasi dengan variabel dependen yang sama yaitu semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Balai Diklat Keuangan Palembang. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan,

teknik analisis data, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Syafrina dan Manik (2020) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen motivasi dengan variabel dependen yang sama yaitu semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, teknik analisis data, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Afrina (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belintang Jaya Oku Timur. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belintang Jaya OKU Timur. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel

independen motivasi dengan variabel dependen yang sama yaitu semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya OKU Timur. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, teknik analisis data, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Haryati (2021) meneliti Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Wali Nagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap semangat kerja. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap semangat kerja. Variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepemimpinan dengan variabel dependen yang sama yaitu semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor Wali

Nagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Masmarulan, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepemimpinan dengan variabel dependen yang sama yaitu semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Noor dan Wahyudi (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Taspen Cabang Utama Makassar. Secara

parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Taspen Cabang Utama Makassar. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Taspen Cabang Utama Makassar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen motivasi dengan variabel dependen yang sama yaitu semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kemudian dapat dilihat pada lokasi penelitian, variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Firdaus, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, berdasarkan uji parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja sedangkan budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepemimpinan dengan variabel dependen yang sama yaitu semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Toko Nyoman Kediri di Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Konveksi Joya Sarimbit di Bogor. Perbedaan lainnya juga terlihat pada

variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

