BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirannya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif melainkan seseorang yang dapat mengatur dan mendukung sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan pimpinan kepada para anggota organisasi, sehingga tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlihat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas. Meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya

tujuan perusahaan. Pengabaian terhadap salah satu bagian dapat mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan, contohnya adalah semangat kerja karyawan yang menurun dapat mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan maksimal.

Semangat kerja adalah sikap mental seorang individu atau kelompok yang menunjukkan gairah agar melaksanakan tugas pekerjaannya dan mendorong untuk mampu bekerjasama dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada waktunya serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Edwandar, 2017). Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat dilihat apabila karyawan tampak merasa senang dan optimis terhadap semua kegiatan dan tugasnya maka pekerjaan dapat terselesaikan, sehingga hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik begitu juga antara sesama karyawan. Sebaliknya jika karyawan nampak tidak puas, cepat marah, suka membantah, dan pesimis terhadap pekerjaan, maka semangat kerja karyawan menurun sehingga mengakibatkan ketidaknyamanan dan pekerjaan jadi terabaikan. Selain itu, faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dapat dilihat dari proses seseorang memimpin di perusahaan.

Peran pemimpin dalam sebuah organisasi adalah hal penting, oleh sebab itu dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat dari seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Dalam organisasi kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara

komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan, sehingga mencapai hasil yang ditargetkan, Fahmi (2017;15). Kepemimpinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang pemimpin terhadap setiap karyawannya untuk dapat memotivasi karyawannya untuk tetap bersemangat dalam melakukan tugasnya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suciono (2016) yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi seorang pimpinan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Streers dalam Sopiah (2011:93) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak kepada turnover, tingginya tingkat absensi meningkatnya absensi kerja, karyawan sering terlambat kerja serta karyawan keluar dari perusahaan. Komitmen di dalam organisasi itu sangat penting karena jika sebuah organisasi tidak memiliki organisasi maka semua tidak akan berjalan dengan baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suciono (2016) yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi disiplin dan semangat kerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan dan

semangat kerja karyawan maka semakin rendah disiplin kerja karyawan.

Menurut Luthans dalam Safitri (2017) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan dari akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Sudah lama disadari bahwa usaha pencapaian tujuan organisasi tidaklah selalu berjalan dengan lancar. Banyak faktor yang mungkin menjadi penyebabnya, yang paling utama adalah faktor manusia. Mengingat pentingnya faktor manusia dalam suatu usaha, maka sangatlah perlu bagi seorang pemimpin perusahaan untuk memikirkan cara-cara yang dapat mengoptimalkan sumber daya manusia.

Pemerintah Provinsi Bali dalam hal ini memiliki salah satu lembaga keuangan milik Desa yaitu Lembaga Perkreditann Desa (LPD). Berdiri dan berkembangnya Lembaga Perkreditann Desa (LPD) di Bali pada dasarnya untuk membantu pembangunan di tiap-tiap desa adat atau desa pakraman sebagai kekuatan untuk menjaga adat dan budaya bali yang merupakan suatu strategis baru dalam meningkatkan sumber pendanaan terhadap anggota masyarakat. LPD merupakan salah satu unsur kelembagaan Desa Pakraman yang menjalankan fungsi keuangan Desa Pakraman untuk mengelola potensi keuangan Desa Pakraman.

Lembaga ini sangat berpotensi dan telah terbukti sebagai salah satu alat kebijakan strategis untuk menjangkau kelompok masyarakat pedesaan, yang diharapkan mampu menjadi salah satu motor penggerak pembangunan di pedesaan, sekaligus menjadi upaya pelestarian adat dan budaya dengan kontribusi sektor perekonomian dalam memajukan kesejahteraan masyarakat

desa dan memenuhi kepentingan desa itu sendiri.

Objek Lembaga yang dijadikan tempat penelitian ini adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang berada di daerah Sanur, Denpasar Selatan, Provinsi Bali, yaitu Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Intaran. LPD Desa Adat Intaran berdiri pada tahun 1992. Jumlah karyawan LPD Desa Adat Intaran sebanyak 35 orang yang diawasi oleh Bendesa Adat Intaran Sanur. Umumnya otoritas pengawasan LPD didelegasikan kepada PT Bank Pembangunan Daerah Bali melalui bentuk pengawasan terpisah diawasi oleh kantor cabang penilaian. Pengawasan intern dilaksanakan pada struktur organisasi LPD. Prajuru Desa juga melakukan pengawasan melalui proses pemenuhan atau rekomendasi serta persetujuan kredit yang dimohonkan oleh debitur, selain itu prajuru desa juga berfungsi mengontrol pelaksanaan manajemen.

Dari data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di LPD Desa Adat Intaran masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu persentase absensi dibawah 10%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Berikut adalah absensi karyawan dalam setahun terakhir tahun 2021-2022. Tingkat absensi karyawan tersebut disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan LPD Desa Adat Intaran Tahun 2021

Bulan	Jumlah tenaga kerja (Orang)	Jumlah hari kerja (Hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah hari kerja yang hilang (hari)	Jumlah hari kerja senyatanya (hari)	Presentase absensi (%)
1	2	3	$4=2 \times 3$	5	$6=4-5$	$7=5/4 \times 100\%$
Januari	35	21	735	10	725	1,36%
Februari	35	19	665	9	656	1,35%
Maret	35	19	665	12	653	1,80%
April	35	19	665	11	654	1,65%
Mei	35	20	700	11	689	1,57%
Juni	35	18	630	12	618	1,90%
Juli	35	20	700	11	689	1,57%
Agustus	35	21	735	10	725	1,36%
September	35	21	735	9	726	1,22%
Oktober	35	23	805	8	797	0,99%
November	35	21	735	9	726	1,22%
Desember	35	19	665	12	653	1,80%
Jumlah		241	8435	124	8311	17,83%
Rata-rata		20,08	702,92	10,33	692,6	1,49%

Sumber: LPD Desa Adat Intaran

Nilai rata-rata dari presentase ketidakhadiran di LPD Desa Adat Intaran adalah sebesar 1,49%. Dari hasil observasi LPD Desa Adat Intaran mengalami beberapa permasalahan yang berkaitan dengan aspek kepemimpinan, terutama dalam mengayomi bawahannya. Karyawan mencoba menginformasikan permasalahan kerja yang dihadapi, tetapi sering kurang direspon oleh pemimpinnya. Pimpinan disana juga kurang melakukan fungsi pengawasan, hal ini ditunjukkan masih kurangnya pengarahan untuk karyawan dalam melakukan tugas- tugasnya. Karyawan tidak memiliki komitmen kerja yang kuat, hal ini terlihat dari perilaku karyawan. Karyawan masih sering menunggu intruksi pimpinan, padahal seluruh karyawan sudah mendapatkan pembagian tugas masing- masing. Tidak semua karyawan mampu mengerjakan pekerja sesuai target waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan variabel kepemimpinan dan variabel semangat kerja

karyawan, terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan, pada penelitian yang dilakukan oleh Andi Tarlis (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Langsa. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut Suriastini (2013) menyatakan bahwa ada hubungan pengaruh positif dan signifikan, dari fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan bagian Departemen Personalia pada Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem. Tetapi dua penelitian tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Didalam perusahaan pentingnya motivasi bagi karyawan untuk meningkat kinerja sangatlah penting untuk menjadi kekuatan dalam diri individu yang akan menggerakkan orang-orang untuk melakukan sesuatu dengan lebih bersemangat. Motivasi tersebut juga berperan bagi prestasi kerja karyawan, sedangkan motivasi yang berasal dari luar yaitu berasal dari keluarga, atasan, teman kerja, dan suasana tempat kerja.

Pada umumnya apabila semangat kerja menurun, karyawan cenderung malas datang setiap hari dan berada di dalam kantor selama jam kerja, (Lesmarni 2015). Luthans dalam Safitri (2017) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan dari akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Hasibuan

(2011:194) dalam Kurniawan (2016) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Romadhona dkk (2018) mendefinisikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu menjadi lebih baik dalam bertingkah laku. Triyanti (2015) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan di LPD Desa Adat Intaran dengan 35 karyawan, 70% menyatakan motivasi yang bisa diberikan oleh pimpinan berupa motivasi akan kebutuhan penghargaan yaitu promosi jabatan di mana terdapat ketidakseimbangan berdasarkan lama masa kerja melainkan kedekatan. Mengenai variabel komitmen organisasi dan variabel semangat kerja karyawan, pada penelitian yang dilakukan oleh Jaclyen Tielung (2013) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitorus dan Soesatyo (2014) menemukan bahwa adanya pengaruh positif antarakomitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Orela Shipyard. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Nongkeng, dkk (2011) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan

terhadap semangat kerja pegawai Dosen PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesidi Makasar.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada LPD Desa Adat Intaran”.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi dan koimtmn organisasi terhadap semangat kerja karyawan. Secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran?
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja

karyawan pada LPD Desa Adat Intaran.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan referensi tambahan di bidang manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan penelitian ini mengenai hubungan kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Intaran.

- 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis dan manfaat bagi para pimpinan pada LPD Desa Adat Intaran dalam berkaitan dengan aspek sumber daya manusia di perusahaan khususnya tentang kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi dan semangat kerja karyawan. Selain itu penulis mengharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah masukan yang membangun bagi LPD Desa Adat Intaran dalam mencapai tujuan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori sifat (*trait theory*)

Salah satu berbagai analisis kepemimpinan adalah teori sifat (*trait theory*) dimana penelitian mencoba memusatkan pada pelaku kepemimpinan yaitu pemimpin itu sendiri. Perkembangan teori ini terus terjadi dan banyak memperoleh perhatian karena menawarkan pendekatan pragmatis, sesuatu yang bisa dijadikan contoh secara instan bagi seseorang yang berada dalam posisi sebagai pemimpin. Teori ini secara garis besar mengatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan dan bukan diciptakan, dimana ketika seseorang dilahirkan, ia akan membawa atau tidak membawa sifat-sifat yang ditakdirkan menjadi seorang pemimpin, ia memiliki karakteristik khusus yang tidak dimiliki oleh orang lain, yang bukan digariskan menjadi pemimpin.

Oleh karena dalam perspektif ini yang ditonjolkan adalah fungsi-fungsi kualitas individual maka acuan paling mudah adalah mempelajari sifat-sifat yang melekat pada diri seorang, ketika sejarah mencatatnya sebagai seorang pemimpin besar, dimana manusia bisa banyak bercermin dari apa yang pemimpin besar, dimana manusia biasa banyak bercermin dari apa yang pemimpin tersebut telah lakukan. Individu yang dikenal sebagai pemimpin seperti Hitler, Mussolini, Sukarno, Mahatma Gandhi dipelajari secara khusus menyangkut karakteristik-karakteristik sifat, sehingga menjadikan mereka menonjol sebagai seorang pemimpin.

Trait theory muncul tahun 1920-an dari penelitian serius melalui serangkaian tes-tes psikologi yang berusaha melakukan identifikasi karakteristik umum effective leaders. Diantaranya yang dilakukan Davis (1972), dengan memunculkan empat ciri utama yang dianggap mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan didalam organisasi yaitu pertama, kecerdasan (intelligence) dimana seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pengikutnya, kedua, kedewasaan sosial dan hubungan sosial yang luas (social maturity and breadth), yaitu pemimpin cenderung mempunyai emosi stabil, dewasa dan matang serta mempunyai kegiatan luas, ketiga, motivasi diri dan dorongan berprestasi, yaitu pemimpin mempunyai karakter dorongan instrinsik yang lebih kuat dari pada ekstrinsik ketika menjalankan peran-peran kepemimpinan dan keempat, sikap-sikap hubungan manusiawi yaitu, seorang pemimpin serta berorientasi pada pengikutnya.

2.1.2 Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Apapun bentuk organisasi yang dibentuk pastilah memerlukan seseorang untuk memimpin untuk menempati posisi sebagai pemimpin/pimpinn (leader). Seseorang yang menduduki posisi pemimpin mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan. Dengan kata lain pemimpin adalah orangnya dan kepemimpinan (leadership) adalah kegiatannya. Menurut Rahma Dkk (2019) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dan mengarahkan dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Baharuddin *et al.*, 2022). Seorang pemimpin memiliki posisi tertentu dan penting dalam suatu organisasi, tanpa seorang pemimpin, pegawai atau bawahan tidak bisa mencapai visi misi organisasi dengan maksimal (Hardi *et al.*, 2020). Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2) Ciri-Ciri Kepemimpinan

Afandi (2018:104) terdapat enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu :

a) Dorongan.

Pemimpin menunjukkan tingkat usia yang tinggi

b) Kehendak untuk memimpin.

Pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain.

c) Kejujuran dan integritas.

Pemimpin membangun hubungan saling mempercayai antara mereka sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu.

d) Kepercayaan diri.

Para pengikut melihat pemimpinnya tidak ragu akan dirinya.

e) Kecerdasan.

Pemimpin haruslah cukup cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka perlu mampu untuk menciptakan visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat.

f) Pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan.

Pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan, industri dan hal-hal teknis.

3) Indikator Kepemimpinan

Berikut adalah beberapa indikator kepemimpinan yang di kemukakan oleh Martoyono (2018: 176-179), yaitu:

a) Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap.

b) Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

c) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

d) Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.

e) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidak
tentuan sangat penting bagi seorang pemimpin.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018). Menurut Robbins (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Rismayadi, 2019) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Perubahan energi dalam diri seorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik (Djamarah, 2019).

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia dimana di dalam motivasi terdapat proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu, serta adanya dorongan untuk melakukan sesuatu untuk berperilaku positif dalam usaha mencapai sasaran atau tujuan lembaga/perusahaan sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Anyim dan Chidi dalam Safitri (2017) ada beberapa faktor

yang memotivasi seseorang untuk bekerja, faktor motivasi dapat dibagi menjadi dua :

a) Faktor Moneter atau financial

1. Gaji atau upah

Gaji atau Upah merupakan salah satu faktor motivasi yang paling penting. Pemberian gaji yang baik harus dibayar tepat waktu. Faktor pertimbangan untuk pemberian gaji atau upah adalah biaya hidup dan kemampuan perusahaan untuk membayar.

2. Bonus

Hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada pegawai yang lebih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para pegawai harus diberi jumlah bonus yang cukup.

3. Insentif

Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.

4. Insentif khusus individu

Perusahaan dapat memberikan insentif khusus kepada individu. Insentif tersebut harus diberikan kepada pegawai untuk ikut memberikan saran yang layak dan berharga untuk perusahaan.

b) Faktor Non Moneter atau non financial

1. Status atau jabatan

Dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada pegawai maka pegawai tersebut akan merasa termotivasi. Karena pegawai lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang

tinggi di dalam perusahaan.

2. Apresiasi dan pengakuan.

Pegawai harus dihargai karena jasa mereka. Pujian tidak harus datang dari atasan langsung tetapi juga datang dari pihak yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi.

3. Pendelegasian wewenang

Pendelegasian wewenang memotivasi bawahan untuk melakukan tugas-tugas dengan dedikasi dan berkomitmen. Ketika tugas-tugas didelegasikan, bawahan harus tau bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada pegawainya.

4. Kondisi kerja

Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivasi pegawai.

5. Keamanan kerja

Jaminan keamanan kerja atau kurangnya pemberhentian pada pegawai juga dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi pegawai. Apabila ini tidak diperhatikan dapat mengakibatkan pegawai meninggalkan perusahaan.

6. Job enrichment

Pengayaan atau perluasan pekerjaan yang melibatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang bagi pegawai. Misalnya, seorang eksekutif yang terlihat dalam penyusunan dan penyajian laporan kinerja juga mungkin diminta untuk membuat rencana kinerja.

7. Partisipasi pegawai

Mengajak pegawai untuk menjadi anggota lingkaran inti atau semacam komite atau bentuk lain dari partisipasi pegawai juga dapat memotivasi angkatan kerja.

8. Hubungan cordial atau ramah

Hubungan yang baik dan sehat harus ada di seluruh organisasi. Ini pasti akan memotivasi pegawai.

9. Faktor-faktor yang lain

Ada beberapa faktor lain untuk memotivasi pegawai: Memberikan pelatihan kepada pegawai, penempatan pekerjaan yang layak, promosi yang tepat dan transfer, umpan balik kinerja yang tepat, fasilitas pekerjaan yang tepat, dan jam kerja fleksibel. Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksaaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

3) Indikator Motivasi

Menurut Sumendri (2019:21), mengemukakan bahwa indikator motivasi sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)

Physiological Needs yaitu Hirariki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (*Safety and security needs*)

Safety and Security Needs adalah keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) *Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (Affiliation or acceptance needs)*

Affiliation or Acceptance Needs adalah Kebutuhan untuk persahabatan, afliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersamadan sebagainya.

d) *Kebutuhan harga diri (Esteem or status needs)*

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seorang serta efektivitas kerja seseorang.

e) *Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization)*

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.4 Komitmen Organisasi

1) **Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi peranan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlihat dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2018). Menurut pendapat yang dikemukakan (Luthans, 2019) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengkreasikan kepedulian

mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotannya dalam organisasi itu. Berikut ini adalah proses dari komitmen organisasi.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Mincer (2018) mengemukakan empat factor yang mempengaruhi komitmen karyawan, antara lain:

a) Karakteristik pribadi

Kondisi potensi, kapasitas, kemampuan dan kemauan seorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja. Karakteristik pribadi ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi, dan nilai-nilai personal.

b) Karakteristik pekerjaan

Kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik.

c) Karakteristik struktur

Misalnya besar kecilnya perusahaan, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.

d) Pengalam kerja

Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada perusahaan. Karyawan yang baru

beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

3) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2018) komitmen organisasi dapat diukur berdasarkan tiga indikator yaitu:

a) Komitmen afektif

Komitmen afektif mengacu pada ketertarikan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang pada organisasi. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seorang untuk terus bekerja bagi organisasi karena memang setuju dengan organisasi dan berkeinginan melakukannya.

b) Komitmen berkelanjutan

Karyawan dengan komitmen berkelanjutan tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Komitmen ini didasarkan kepada kebutuhan rasional.

c) Komitmen normatif

Komitmen normatif menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologi terikat untuk menjadi karyawan dari organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kebahagiaan dan lainnya. Dalam hal ini karyawan yang memiliki normatif tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

2.1.5 Semangat Kerja

1) Pengertian Semangat Kerja

Menurut Gellerman (dalam Arya, 2017) Semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minta kerja, peluang untuk maju di dalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya. Semangat kerja merupakan seseorang keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh agar pekerjaan tersebut diharapkan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik, sedangkan gairah kerja merupakan perasaan senang yang mendalam pada pekerjaan yang sedang dikerjakan (Nitisemito dalam Putri, 2019).

Dari pendapat beberapa para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada umumnya semangat kerja tersebut merupakan perwujudan dan sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Semangat kerja dapat dipengaruhi oleh budaya dan iklim kerja dari sebuah organisasi. Apabila pegawai memiliki budaya dan iklim kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan maka semangat kerja tadi akan tercapai.

2) Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan tersebut. Untuk itu beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja baik yang bersifat material maupun no

material, diberikan cara atau kombinasi cara mana yang paling tepat, sudah tentu tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai.

Nitisemito (2016:99) mengungkapkan beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja yakni :

a) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian “cukup” ini sangat relatif sifatnya. Besarnya gaji yang diberikan kepada karyawan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan.

b) Memperhatikan kebutuhan rohani

Kebutuhan rohani ini antara lain tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya. Meskipun yang dimaksud dengan kebutuhan rohani terutama menyediakan tempat ibadah, sebenarnya jauh lebih luas lagi, misalnya kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan keikutsertaan dan kebutuhan ketenraman jiwa.

c) Sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang ruting sering kali menimbulkan kebisanan dan ketegangan batin karyawan. Untuk menghindari hal-hal seperti ini, perusahaan perlu sekali menciptakan suasana santai pada waktu tertentu.

d) Harga diri perlu mendapat perhatian

Pihak perusahaan bukan saja perlu memperhatikan harga diri, bahkan perlu membangkitkan harga diri karyawan.

- e) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka masing-masing.

- f) Berikan kesempatan untuk maju

Semangat kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Sebaliknya, jika mereka tidak mempunyai harapan untuk maju dalam perusahaan, semangat kerja lama-kelamaan akan menurun.

3) Indikator Semangat Kerja Karyawan

Gondokusumo (2017:94) menyatakan bahwa beberapa indikator semangat kerja yaitu :

- a) Absensi

Absensi merupakan ketidak hadiran pegawai dalam tugasnya karena sakit, kecelakaan, dan kepentingan-kepentingan pribadi, baik yang mendapat ijin atau tidak.

- b) Kerjasama

Kerjasama ini merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain. Kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaanya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

- c) Kepuasan

Kepuasan yang dimaksud disini adalah suatu sikap para pegawai yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya.

d) Disiplin

Disiplin yang dimaksud disini adalah ketaatan setiap pegawai terhadap tata tertib yang berlaku dalam perusahaan meliputi kepatuhan para pegawai pada jam-jam kerja. Kepatuhan pegawai kepada perintah dari pimpinan serta taat kepada tata tertib yang berlaku.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini:

1. Damanik (2019) meneliti Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Pematang siantar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan iklim kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan dan semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah penelitian terdahulu menggunakan variabel iklim kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan komitmen organisasi.

2. Sari (2020) meneliti Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi dan semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi.

3. Ulfah, *et al.* (2018) meneliti Pengaruh Kepemimpinan Camat dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan camat dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang digunakan yaitu sama- sama menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel komitmen organisasi, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan komitmen organisasi.

4. Manihuruk dan Tirtayasa (2020) meneliti Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat

kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi dan semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah penelitian terdahulu menggunakan variabel stress kerja dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi.

5. Putra dan Suwanda (2019) meneliti Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bappeda Litbang Provinsi Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi dan semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah penelitian terdahulu menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan kepemimpinan dan komitmen organisasi.

6. Najib (2018) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Kunango Jantan Kabupaten Kampar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan

kerja dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi dan semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi.

7. Dharmawan dan Sudharma (2019) meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Leo Silver Bali Gianyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang digunakan yaitu sama- sama menggunakan variabel kepemimpinan dan semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan komitmen organisasi.

8. Wahyuni (2018) meneliti Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi dan semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah penelitian terdahulu menggunakan variabel gaya kepemimpinan, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi.

9. Adrizal (2020) meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Kompensasi Terhadap Semangat Pegawai Bank Syariah Mandiri Area Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan, kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang digunakan yaitu sama- sama menggunakan variabel kepemimpinan dan semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan dan kompensasi, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan komitmen organisasi.

10. Darmawan dan Wibawa (2019) meneliti Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada KSP. Tat Twam Asi

Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasional secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan dan motivasi.

11. Darmi (2020) meneliti Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Maya Ubud Gianyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan dan semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel motivasi dan komitmen organisasi, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan komitmen organisasi.

12. Astiti (2020) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam

Guna Prima Dana Kuta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang digunakan yaitu sama- sama menggunakan variabel kepemimpinan dan semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan komitmen organisasi.

13. Pujiastiko (2019) meneliti Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang digunakan yaitu sama- sama menggunakan variabel motivasi, kepemimpinan dan semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel komitmen organisasi, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi.

14. Pamungkas dan Hamdani (2021) meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Donas BPTJ Bina Marga Wilayah Kabupaten Tegal. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang digunakan yaitu sama- sama menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah penelitian terdahulu menggunakan variabel disiplin kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi.

15. Sugara, *et al.* (2020) meneliti Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial dan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi dan semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah penelitian terdahulu menggunakan variabel komunikasi dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi.