



e-ISSN 0000-0000 : p-ISSN 0000-0000

Vol. 1, No. 1, Januari 2024

MISTER

Journal of Multi-disciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 1, No. 1, Januari 2024

Pages: 06–13

Semangat Kerja dalam Menunjang Produktivitas Karyawan
(*Kajian Literatur*)

Marzuki¹, Dedi Sufriadi²

Prodi Magister Manajemen, Universitas Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Indonesia¹
Prodi Pendidikan Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah, Kota Banda Aceh, Indonesia²

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v1i1.1007>

How to Cite this Article

APA : Marzuki, & Dedi Sufriadi. (2024). Semangat Kerja dalam Menunjang Produktivitas Karyawan (Kajian Literatur). MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research, 1(1), 06 – 13. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i1.1007>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but **not limited** to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability, Law and Ethics

MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on **Journal of MISTER** have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned

Semangat Kerja dalam Menunjang Produktivitas Karyawan (Kajian Literatur)

Marzuki¹, Dedi Sufriadi^{2*}

Prodi Magister Manajemen, Universitas Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Indonesia¹

Prodi Pendidikan Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah, Kota Banda Aceh, Indonesia²

*Email: dedisufriadi@serambimekkah.ac.id

Diterima: 08-12-2023 | Disetujui: 25-12-2023 | Diterbitkan: 26-01-2024

ABSTRACT

Work enthusiasm is one of the dominant factors influencing the level of work productivity. Factors affecting work enthusiasm include the level of work motivation, work intensity, work stress, work environment, compensation, leadership style, and other variables. This research aims to explore the relationship between work enthusiasm and the level of work motivation, work intensity, work stress, work environment, compensation, and leadership style. The research method applied is library research by collecting literature-related data on factors influencing work enthusiasm. This study is descriptive, presenting findings narratively through various literature sources, including books, encyclopedias, scientific journals, newspapers, magazines, and documents. The results show that the level of work motivation, work intensity, work stress, work environment, compensation, and leadership style significantly influence work enthusiasm. High motivation tends to increase work productivity, while low motivation can hinder the level of employee productivity.

Keywords: *Work Enthusiasm, Work Productivity, Literature Review*

ABSTRAK

Semangat kerja merupakan salah satu faktor dominan yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Semangat kerja ditentukan oleh tingkat motivasi kerja, intensif kerja, stress kerja, lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara semangat kerja terhadap tingkat motivasi kerja, intensif kerja, stress kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Metode penelitian yang digunakan yaitu *library reseach* dengan pengumpulan data-data kepustakaan terkait tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menguraikan secara narasi yang digali melalui berbagai informasi pustaka, meliputi buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen. Hasil penelitian didapati bahwa tingkat motivasi kerja secara literatur sangat dipengaruhi oleh variabel tingkat motivasi kerja, intensif kerja, stress kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja dan sebaliknya motivasi yang rendah akan menghambat tingkat produktivitas karyawan.

Kata kunci: Semangat Kerja, Produktivitas Kerja, Kajian Literatur

PENDAHULUAN

Suatu organisasi sangat ditentukan oleh peranan yang diberikan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Di antara faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode, sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat dominan, karena ia mampu menyeimbangkan ke semua faktor produksi yang lain. Sehingga sumber daya manusia diharapkan terus menjadi sebagai motor penggerak organisasi yang dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Salah satu hal yang mampu menuntut peranan sumber daya manusia adalah melalui semangat kerja.

Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan, dan organisasi yang baik.

Semangat kerja bukan sesuatu potensi yang menetap, tetapi lebih bersifat situasional. Suatu saat naik, suatu saat turun. Hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Apabila semangat kerja naik, maka pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik dikerjakan. Sebaliknya, kerusakan, kerugian, absensi meningkat, dan kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan jika situasi dalam organisasi kurang mampu menumbuhkan semangat kerja.

Ada banyak hal yang mempengaruhi bangkitnya semangat kerja pada seseorang, diantaranya: (a) adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan; (b) kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya; (c) terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan; (d) rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula; (e) adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi; (f) adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian yaitu literatur/*library reseach* yakni penelitian yang dilakukan dengan pengumpulan data-data kepustakaan terkait tentang factor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Penelitian ini bersifat deskriptif, yakni semua data-datanya diuraikan dengan teratur, lalu dijelaskan dengan narasi. Objek penelitian ini digali melalui berbagai informasi pustaka, meliputi buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen. Fokus dari *library research* yakni menemukan teori dan gagasan, berbagai dalil dan hukum, hingga prinsip yang bertujuan menganalisa serta melakukan pemecahan masalah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil studi literatur dan bersumber dari beberapa jurnal penelitian sebelumnya ditemukan bahwa semangat kerja sangat dipengaruhi oleh beberapa factor yang mampu menunjang dalam meningkatnya produktivitas karyawan. Hal ini sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan di beberapa perusahaan sebagaimana pada Tabel.1 berikut

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Author	Research Title	Variables	Hasil
1	Yordy Wisnu Kusuma	Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management	Motivasi Kerja dan Insentif	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. F.A Management Surabaya. Sementara motivasi kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. F.A Management Surabaya.
2	Asri Hidayat	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik	Stres Kerja dan Konflik Kerja	Stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja. Secara parsial, stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap semangat kerja. Begitu pula konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja.
3	Chandra, D. A.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri	Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi	Lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pada PT Diantri. (2) Lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan Pada PT Diantri.
4	Fajarrini P. Danti	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang)	Kompensasi	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, variabel kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja karyawan.
5	Andi Tarlis	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Langsa	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Langsa

Hubungan Motivasi dengan Semangat Kerja Pegawai

Motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dilakukannya sehingga seseorang dapat mencapai tujuannya

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk mempengaruhi karyawan dengan memberikan sesuatu yang diinginkan oleh karyawan agar karyawan dapat bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan serta yang lebih penting lagi agar pegawai bersemangat dalam bekerja dan dalam menjalankan tugasnya.

Hubungan motivasi dan semangat kerja yaitu adanya motivasi kerja pada karyawan akan mendorong meningkatkan suatu kinerja karyawan dimana motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan. Motivasi kerja menjadi suatu hal yang amat penting dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan membawa dampak positif bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan dari instansi atau organisasi tersebut. Dan semangat kerja juga sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas seseorang dalam bekerja. Semangat kerja menghasilkan suatu kegiatan yang dikerjakan dengan penuh kesadaran tanpa paksaan, sehingga pekerjaan tersebut akan dapat dikerjakan dengan cepat dan tepat dan sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi terkait. Dengan motivasi yang tinggi dan semangat kerja yang begitu tinggi dari karyawan akan berdampak sangat positif bagi kinerja seseorang dalam suatu perusahaan tersebut

Ada tiga unsur dalam motivasi sebagai berikut :

1. Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi. Perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dari perubahan-perubahan tertentu dalam sistem neurophysiologis dalam organisme manusia itu sendiri.
2. Motivasi ditandai oleh munculnya peran affective arousal. Suasana emosi inilah yang menimbulkan kelakuan bermotif. Perubahan ini hanya dapat kita amati pada perbuatan. Seseorang yang terlibat dalam suatu diskusi karena merasa tertarik pada masalah yang akan dibicarakan sehingga dia berbicara dengan bahasa dan kata-kata secara cepat dan tidak ragu-ragu.
3. Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai suatu tujuan. seseorang yang bermotivasi mengadakan respon-respon yang tertuju pada arah suatu tujuan. Setiap respon merupakan suatu langkah ke arah pencapaian tujuan yang ingin dicapai.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja dari karyawannya sebagai berikut:

- 1) Berikan Inspirasi Semua pemimpin yang hebat mampu untuk menginspirasi karyawannya. Berikan pandangan jauh ke depan mengenai bisnis dan perusahaan yang bisa dicapai dengan berkaca terhadap kesuksesan bisnis lain misalnya dengan demikian dapat menimbulkan minat dari karyawan.
- 2) Berikan mereka Kesempatan Ada begitu banyak anggapan bahwa micromanagement akan menghambat kreativitas dan membunuh motivasi. Dengan demikian, berikan karyawan Anda kesempatan dan “kekuatan” untuk mengekspresikan diri mereka. Mulailah dari hal yang sangat sederhana seperti menerima dan menjalankan salah satu masukan yang disampaikan oleh karyawan.
- 3) Tetapkan Tujuan yang ingin dicapai. Semua orang sangat membutuhkan tujuan pribadi agar mampu konsisten dan loyalitas dalam menjalankan sesuatu tanggung jawab demi mencapai tujuan itu. Coba berikan mereka tujuan jelas yang akan mereka capai (misalnya tujuan jalan-jalan dalam negeri dan luar negeri, rumah, benda fisik dan lain-lain)
- 4) Jangan Terlalu Mengkritik Kesalahan Tidak semua kesalahan sama. Kecerobohan dan kelalaian memang perlu segera diatasi, namun jika kesalahan tersebut terjadi setelah karyawan sudah bekerja sangat keras, maka pujilah (hargailah) usaha mereka. Jika kerja keras mereka tidak dihargai maka sama saja dengan Anda membunuh dan mematahkan kreativitas, inovasi dan inisiatif karyawan.

- 5) Berikan Penghargaan Walaupun sederhana, namun cara ini harus dilakukan oleh setiap pimpinan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa salah satu hal terbaik yang dapat Anda lakukan terhadap karyawan ialah mengenali dan menghargai usaha mereka dengan mengatakan terima kasih ketika mereka melakukan sesuatu yang baik dan berguna.
- 6) Berikan Feedback yang Membangun Karyawan memerlukan feedback positif untuk dapat merasa termotivasi, namun mereka juga membutuhkan feedback negatif yang disampaikan secara konstruktif karena ini akan menunjukkan bahwa Anda sangat peduli terhadap mereka dan tidak meninggalkan mereka disaat keadaan sulit.
- 7) Sampaikan Perkembangan dan kemajuan Bisnis Ciptakan rasa urgensi yang lebih besar kepada karyawan dengan cara memberikan informasi mengenai perkembangan dan kemajuan bisnis khususnya dalam aspek keuangan. Biarkan mereka merasa khawatir mengenai keuangan perusahaan dan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras lagi agar keuangan perusahaan stabil dan bisa memberikan bonus bagi kepada karyawan.
- 8) Berikan Reward Bagi Karyawan yang Berprestasi Coba untuk memberikan bonus dari keuntungan perusahaan kepada karyawan. Dengan begitu mereka akan terus termotivasi untuk semakin meningkatkan kinerjanya
- 9) Jangan Biarkan Karyawan Bekerja di Luar Kemampuan yang mereka miliki. Jangan terlalu memaksakan sesuatu pekerjaan kepada karyawan jika ia tidak sanggup, baik dalam hal jam kerja atau bobot pekerjaannya. Pahami kemampuan dan kehidupan lain mereka di luar kantor, jika tidak maka akan mengakibatkan produktivitas karyawan akan menurun.
- 10) Berikan Perhatian Karyawan perlu untuk merasa kehadirannya di perusahaan penting, mereka harus tahu bahwa posisi dan hasil pekerjaan mereka sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Pastikan manajer senior dan CEO memberikan perhatian kepada karyawan tersebut.

Hubungan Intensif dengan Semangat Kerja Pegawai

Intensif diartikan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Pemberian uang bonus kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Para karyawan yang bekerja dibawah sistem insentif uang bonus berarti prestasi kerja mereka menentukan, disini dapat dilihat dengan pemberian uang bonus yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan, maka karyawan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Pemberian intensif dapat dikategorikan kepada beberapa hal, antaranya:

1. Uang Bonus
2. Jaminan Sosial
3. Pemberian Penghargaan
4. Promosi Jabatan
5. Pemberian Atribut Jabatan

Hubungan Stres Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai

Stress kerja merupakan tekanan yang didapatkan secara tidak sengaja, atau pembebanan yang diperoleh dengan sengaja, diadakan untuk suatu tujuan.

Stress karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi. Penyebab-penyebab stress kerja diantaranya (a). Kekuatiran finansial, (b), Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak (c). Masalah-masalah fisik (d). Masalahmasalah perkawinan (misal, perceraian), (e). Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, (f). Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara (Rivai, 2008).

Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stress kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover)

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada disekitar Pegawai karena mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Beberapa Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

1. Lingkungan
 - a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Suara bising
 - d. Bau tidak sedap
 - e. Ruang gerak yang diperlukan
 - f. Keamanan kerja
2. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan pegawai dengan atasan
 - b. Hubungan pegawai dengan sesama rekan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan sangat mendukung dalam meningkatkan semangat kerja, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan berpengaruh negative terhadap tingkat semangat kerja

Hubungan Kompensasi dengan Semangat Kerja Pegawai

Kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun nonfinansial.

Menurut Veithzal Rivai (2011:357) indikator Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :

- a. Gaji.
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- b. Bonus
Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah

dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya

d. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul

Hubungan Gaya kepemimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang memiliki proses dengan mempertimbangkan berbagai fungsi – fungsi untuk mengendalikan masalah yang akan datang.

Munurut Rizky (2022) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan pegawai pada dasarnya tergantung pada banyak faktor seperti motivasi kerja pegawai, kepuasan pegawai, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, keamanan kerja, struktur organisasi dan lain-lain Mahmud (2014) menyebutkan definisi kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan selama periode pekerjaan mereka. Dimensi dari kepuasan kerja (pembayaran, pengawasan, promosi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan pegawai Funmilola et al. (2013). Anyim et al. (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi pegawai merupakan salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan Gaya Kepemimpinan para pegawai dalam organisasi

KESIMPULAN

Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Ada banyak factor yang mempengaruhi timbulnya semangat kerja pada karya, antaranya motivasi kerja, intensif kerja, stress kerja, lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, & Mukhlis. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 61–65. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1433>
- Chandra, D. A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Diantri. *Agora*, 6(1).
- Danti, F. P. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Sorot*, 14(2), 21-29.
- Hidayati, U., & Mulyadin. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 85–89. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1617>
- Husna, A., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima. *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 100-105.
- Kusuma, Y. W., & Mashariono, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan CV. FA Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(2).
- Nurdin, M., Jatmika, D., & Syahrinda, S. (2022, September). Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat kerja Karyawan di Banjarmasin. In *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF)* (Vol. 6, pp. 3576-3590).
- Rizky, M. (2022). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Sufriadi, D. (2018). Peranan Kepemimpinan dalam Menin Peranan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Aceh. *eCo-Buss*, 1(2), 40-50.
- Tarlis, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *Jurnal Investasi Islam*, 2(2), 1-20.
- Wahyuni, S., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 106-112.