

BAB II

KAJIAN PUSTAKAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kumpulan teori yang diperoleh dari berbagai sumber yang digunakan sebagai bahan acuan dalam kegiatan penelitian atau dalam pembuatan publikasi penelitian. Dalam hal ini landasan teori dapat diambil dari berbagai media seperti majalah, tesis, artikel, berita, surat kabar dan lain-lain. Namun, ketika memilih teori yang akan digunakan, lebih baik memilih yang relevan dengan masalah penelitian atau topik penelitian.

2.1.1 Teori Konsep Semangat kerja

Semangat kerja yang baik menurut Moekijat dapat dihubungkan dengan motif dan hasil kerja yang baik. Sedangkan semangat kerja yang rendah biasanya dihubungkan dengan kekecewaan, keengganan, kekurangan akan dorongan serta hasil kerja yang kurang baik. Sebab turunnya semangat kerja banyak sekali di antaranya bisa jadi karena upah yang terlalu rendah, insentif yang kurang terarah, serta lingkungan kerja yang buruk. Turunnya semangat kerja yang dimiliki seseorang akan berdampak pada keterlibatannya terhadap pekerjaan dan organisasinya. Semangat kerja yang rendah diasumsikan dapat menurunkan loyalitas karyawan terhadap organisasinya.

2.1.1.1 Definisi Semangat kerja

Menurut Yusup (2018) mendefinisikan semangat kerja diartikan sebagai sikap mental dari individu-individu dan kelompok, semangat kerja tinggi ditandai dengan kesenangan, kegairahan dan mengarah kepada pekerjaan.

Menurut Simangunsong et al (2021) Semangat kerja adalah sikap-sikap dari individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Semangat kerja menurut Busro (2020) adalah kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Yenti (2019) Semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang menimbulkan kesenangan dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi

Menurut Lestario (2022) Semangat Kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan disiplin untuk mencapai efisiensi kerja yang maksimal.

Table 2. 1
Definisi Semangat Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Semangat kerja
	2022	Febriliano lestario	semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan disiplin untuk mencapai efisiensi kerja yang maksimal.
	2021	Simangunsong	Semangat kerja adalah sikap-sikap dari individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan organisasi
	2020	Busro	kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan
	2019	Seprima Yenti	Semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang menimbulkan kesenangan dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.
	2018	Daman Yusup	semangat kerja diartikan sebagai sikap mental dari individu-individu dan kelompok, semangat kerja tinggi ditandai dengan kesenangan, kegairahan dan mengarah kepada pekerjaan

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Anarago dalam Busro (2018:327) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

- a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.
- b. Kesempatan untuk mendapat kemajuan Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang,

akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

c. Kondisi kerja Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

d. Kepemimpinan Pimpinan yang tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat. e. Kompensasi Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya.

2.1.1.3 Dampak Semangat Kerja

Ketika semangat karyawan di perusahaan Anda hilang, berikut ini adalah dampak dari semangat kerja yaitu:

1. Pekerjaan Menjadi Tertunda

Akibat pertama yang ditimbulkan dari hilangnya semangat kerja pada seseorang adalah pekerjaan menjadi tertunda. Karyawan menjadi tidak termotivasi untuk melakukan segala sesuatu dan akhirnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya pun terbengkalai.

2. Mudah Mengalami Stres

Karyawan yang tidak memiliki semangat kerja di perusahaan akan mudah mengalami stres. Hal ini disebabkan oleh efek domino yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan Anda.

Saat seorang karyawan mulai kehilangan semangat kerja, seperti pada penjelasan pada poin pertama, mereka menjadi tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dan akhirnya tertunda. Setelah pekerjaan tersebut tertunda dan menumpuk, karyawan akan mengalami stres karena melihat banyaknya pekerjaan yang belum diselesaikan. Efek domino tersebut tentu akan terus bertambah apabila tidak ada solusi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut. Salah satu hal yang akan menjadi dampak dari efek domino tersebut adalah kegiatan operasional perusahaan terhambat.

3. Kegiatan Operasional Terhambat

Kerajaan karyawan yang tertunda tentu akan berdampak kepada kegiatan operasional perusahaan Anda. Ketika kegiatan operasional terhambat, maka dapat dipastikan bahwa Anda akan mengalami sedikit penurunan dari segi pendapatan. Karyawan yang tidak memiliki semangat kerja bukan hanya berakibat pada kerajaan yang tertunda, namun juga dapat menyebarkan efek negatif bagi sesama rekan kerjanya.

Oleh karena itu, sebagai seorang pemimpin atau atasan, Anda harus dapat mencari solusi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan demi kelangsungan perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Semangat Kerja

Table 2. 2
Indikator Semangat Kerja Menurut Para Ahli

Febrilian Lestario 2022	Busro 2018	Seprima Yanti 2019	Simangunsong et al 2021	Daman Yusup 2018
1.Rendahnya Produktivitas 2.Tingkat absensi tinggi 3.Tingkat perpindahan 4.Tingkat kerusakan 5.Kegelisahan 6.Tuntutan 7.Pemogokan	1.Absensi 2.Kerja sama 3.Kepuasan Kerja 4.Kedisiplinan 5.Kegairahan kerja	1.Tingkat Absensi 2.Kerjasama 3.Kepuasan Kerja 4.Kedisiplinan	1.Rendahnya Produktivitas 2.Tingkat absensi naik dan tinggi 3.Tingkat perpindahan 4.Tingkat kerusakan 5.Kegelisahan 6.Tuntutan 7.Pemogokan	1.Rendahnya produkivitas 2.Tingkat Absensi naik 3.Kegairahan Kerja

Berdasarkan tabel indikator diatas, indikator yang diambil peneliti adalah menurut Febrilian Lestario.

Menurut Lestario (2022) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur penurunan semangat kerja karyawan dapat dilihat dari :

1. Rendahnya Produktivitas kerja.

Penurunan produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas maka ini berarti di dalam perusahaan telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi tinggi

Pada umumnya apabila semangat kerja menurun maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apabila kompensasi yang diterimanya tidak dikenakan potongan apabila tidak masuk kerja, sehingga akan menimbulkan penggunaan waktu luang untuk menghasilkan yang lebih tinggi walaupun hanya sementara.

3. tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan dan ketidaknyamanan pada saat bekerja sehingga karyawan berniat dan memutuskan untuk mencari tempat kerja yang lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja.

4. tingkat kerusakan yang tinggi

Tingkat kerusakan yang tinggi sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan kurang atau kecerobohan dalam bekerja dan merupakan indikator bahwa terjadi penurunan semangat kerja karyawan.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dapat berbentuk ketidak tenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain

6. Tuntutan yang sering kali terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan , dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. 7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan dan kegelisahan, yang akan berujung pada munculnya tuntutan dan pemogokan kerja.

2.1.2 Teori Konsep Kemampuan Kerja

Menurut Streers berpendapat bahwa keberhasilan manajemen erat hubungannya dengan tingkat kemampuan intelektual seseorang seperti kemampuan memahami perkataan lisan, penalaran secara induktif maupun daya ingat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kesanggupan pegawai

untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya dalam rangka melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.1.2.1 Definisi Kemampuan Kerja

Menurut Sugiharta (2019) Kemampuan kerja adalah keahlian seseorang untuk melakukan apa yang ingin dilakukannya ataupun tidak ingin dilakukan berkaitan dengan karakteristik fisik serta mental orang yang bersangkutan.

Kemampuan kerja dalam definisi operasional merupakan nilai rata-rata karyawan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kapasitas dan kapabilitas serta potensi yang dimiliki seorang pegawai untuk mampu menghadapi tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, Wahyuni (2021).

Menurut Fikri & Begawati (2020) Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Nurhaedah (2018) Menyebutkan bahwa kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara jabatan-kemampuan.

Menurut Tanjung & Manalu (2019) Kemampuan Kerja adalah perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang menunjukkan potensinya dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah keahlian seseorang untuk melakukan tugas tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalamannya sehingga dapat bermanfaat dan berguna.

Table 2. 3
Definisi Kemampuan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kemampuan kerja
1	2019	Sugiharta	kemampuan kerja adalah keahlian seseorang untuk melakukan apa yang ingin dilakukannya ataupun tidak ingin dilakukan berkaitan dengan karakteristik fisik serta mental orang yang bersangkutan.
2	2021	Wahyuni	Kemampuan kerja dalam definisi operasional merupakan nilai rata-rata karyawan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kapasitas dan kapabilitas serta potensi yang dimiliki seorang pegawai untuk mampu menghadapi tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya
3	2020	Fikri & Begawati	Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.
4	2020	Muhammad Amar Makmum	Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.
5	2019	Tanjung & Manalu	Kemampuan Kerja adalah perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang menunjukkan potensinya dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

2.1.2.2 Teori Kemampuan Kerja

Berdasarkan pendapat dari Gibson (1996) dalam penelitian Suryanto (2019) menjelaskan bahwa kemampuan kerja mengacu pada keahlian seseorang untuk melakukan tugas. Kemampuan berkaitan erat dengan keahlian fisik serta mental seseorang dalam melakukan tugasnya. Snell (1992) menyatakan dalam sebuah penelitian oleh suryanto (2019) bahwa jika kemampuan pekerja itu rendah akan menghabiskan lebih banyak waktu serta tenaga untuk menyelesaikan suatu tugas daripada pekerja berketerampilan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja, antara lain karakteristik biografi individu karyawan seperti umur, pendidikan, pengalaman

kerja, status pekerjaan serta status pernikahan. Stemp dkk dalam Siagian (2003) dalam Lian (2017:105-107).

1) Umur

Umur berkaitan dengan kematangan teknis serta kematangan mental. Kematangan teknis mengacu pada keahlian untuk melakukan tugas, kedewasaan mental adalah kedewasaan seseorang yang umumnya tenang, menjadi lebih rasional serta mengatur emosi, serta lebih toleran terhadap pengamatan perilaku. Bertentangan dengan pikiran serta perilakunya.

Semakin tua seseorang, semakin dia mengontrol tindakannya.

2) Pendidikan

Pengetahuan adalah fenomena individu yang muncul. Sumber kekuatan utama dalam organisasi buruh. Pendidikan Tingkat peringkat adalah simbol status. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula pendidikannya keinginan yang kuat untuk menerapkan ilmu serta penguasaan (Segian,2003) dalam Lian(2017:106)

3) Pengalaman Kerja

Seseorang yang telah lama bekerja di suatu organisasi. Akan ada tingkat kekuatan serta keterampilan tinggi, jika penghasilan cukup memperoleh jalur karir profesional.

4) Status Pekerjaan

Semakin tinggi pangkat ataupun status, semakin baik kualitas individu serta institusi akan tinggi tenaga kerja. Mereka biasanya mendapatkan harga yang bagus. Lebih baik dari yang mereka bisa. Gunakan energi serta kekuatan nyata status sosial

yang tinggi di dalam serta di luar organisasi (Davis, 2001) di Lian (2017:106). Hal ini erat kaitannya dengan harapan. Dipromosikan dalam perencanaan serta pengembangan karir sumber daya manusia.

5) Status Pernikahan

Status pernikahan mempengaruhi perilaku seseorang. Dalam kehidupan perusahaan, baik serta buruk, misalnya dalam prestasi kerja, motivasi, produktivitas kerja. Seorang pekerja yang sudah menikah lebih mungkin Ahli dalam melakukan tugas yang diberikan kepada orang-orang ini tidak pernah menikah. Perawan hal ini disebabkan oleh sifat kewajiban. Lian (2017:107) memiliki cukup uang untuk menghidupi keluarganya (Segian, 2003).

2.1.2.4 Indikator Kemampuan Kerja

Table 2. 4

Indikator Kemampuan Kerja Menurut Para Ahli

Sugiharta 2019	Wahyuni 2021	Fikri & Begawati 2020	Muhammad Amar Makmum 2020	Tanjung & Manalu 2019
1.Keterampilan 2.Pengetahuan 3.Pengalaman	1.Pengetahuan 2.Pelatihan 3.Pengalaman 4.Keterampilan 5.Kesanggupan	1.Pengetahuan 2.Pelatihan 3.Pengalaman 4.Keterampilan 5.Kesanggupan Kerja	1.Kesanggupan Kerja 2.Pendidikan 3.Masa Kerja	1.Pengetahuan 2.Keterampilan 3.Pendidikan 4.Pelatihan 5.Pengalaman

Berdasarkan dari 5 Indikator diatas, penulis menggunakan Indikator menurut Wahyuni.

Indikator kemampuan kerja menurut Wahyuni (2021) yakni meliputi:

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan fondasi yang akan membangun keterampilan dan kemampuan kerja. Pengetahuan terorganisasi dari kinerja yang memadai dari

informasi, fakta, prinsip, atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan, selain itu pengetahuan seseorang dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki orang tersebut.

2) Pelatihan

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3) Pengalaman

Tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4) Keterampilan

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5) Kesanggupan Kerja

Kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.1.3 Teori Konsep Kinerja Karyawan

Robbins mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Faktor Individu

- a. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor Lingkungan, yang meliputi :

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Didalam Chusminah & Haryati (2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam :
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training atau latihan.
4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses.
6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut Sembiring (2020:15) kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan.

Menurut Esthi & Marwah (2020:133) kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan.

Menurut Estiningsih (2018:50) kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian. Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan.

Prawirosentono (dalam Arif *et. Al*, 2019), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh satu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Berdasarkan definisi diatas kinerja menurut para ahli diatas, dibawah ini terdapat gambar table definisi menurut para ahli tersebut :

Table 2. 5
Definisi Kinerja Karyawan

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan
1	2020	Sembiring	efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan.
2	2020	Esthi & Marwah	pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan
3	2018	Estiningsih	pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian. Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan
4	2019	Prawirosentono dalam Arif	hasil kerja yang dapat dicapai oleh satu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi
5	2018	Afandi	hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Dari beberapa defisini pendapat ahli yang telah di jelaskan pada tabel 2.1, definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Esthi & Marwah (2020) yang menyatakan Kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli mengenai indikator Kinerja Karyawan, indikator berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel diantaranya:

Table 2. 6
Indikator Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

Sembiring 2020	Esthi & Marwah 2020)	Estiningsih 2018	Prawirosentono, (dalam Arif 2019)	Afandi 2018
1.Mutu Kerja 2.Kualitas kerja 3.Kesungguhan 4.Sikap	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas 3.Ketepatan waktu 4.Efektivitas 5.Kemandirian	1.Kuantitas 2.Kualitas 3.Keandalan 4.Kehadiran 5.Kemampuan bekerja sama	1.Efektivitas 2.Tanggung Jawab 3.Disiplin	1.Kuantitas Hasil Kerja 2.Kualitas Hasil Kerja 3.Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas 4.Disiplin Kerja 5.Inisiatif 6.Ketelitian 7.Kepemimpinan 8.Kejujuran 9.Kreatifitas

Berdasarkan tabel indikator diatas, indikator yang diambil peneliti adalah menurut Esthi & Marwah.

Menurut Esthi & Marwah (2020) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik

buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas . Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas

kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja di segala aspek, efektivitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja.

2.1.4 Peneliti Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang.

Tujuan dari penelitian terdahulu itu sendiri adalah untuk mengetahui langkah apa yang penulis ambil salah atau benar. Selain itu, penelitian terdahulu sebelumnya yang menulis karya ilmiah untuk tujuan penelitian dapat membantu para peneliti untuk melaksanakan penelitian yang akan dilakukan dengan memposisikan penelitian tersebut dengan baik.

Maka dari itu, sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis.

Maka dari itu penulis melakukan kajian beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai variabel yang sama dengan penelitian penulis. Berikut tabel hasil penelitian terdahulu:

Tabel 2.7 Pendahuluan Terdahulu

No	Judul Penelitian/Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan penelitian
1	<p>PENGARUH KEMAMPUAN, KEPRIBADIAN, DAN SIKAP TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA RINTIS KOTA PEKANBARU</p> <p>Oleh : Rendra Aji Saputra, Sri Indarti, Raden Lestari Garnasih (2019)</p>	<p>Kemampuan mempunyai pengaruh yang dominan dan kuat terhadap semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru, artinya semakin tinggi kemampuan seseorang maka akan semakin tinggi pula semangatnya untuk bekerja.</p>	<p>Kesamaan variabel Semangat Kerja(X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Membahas mengenai Variable X yaitu, Kepribadian, dan Sikap</p>
2	<p>Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Oleh : Surya Kelana Basri, Rusdianan Rauf (2021)</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3,359 > 1,673$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa Semangat Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan signifikan ($0,001 < 0,05$)</p>	<p>Kesamaan variabel Semangat Kerja(X1), dan Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Membahas Variable X yaitu, Kepuasan Kerja</p>
3	<p>MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STBA TECHNOCRAT KOTA TANGERANG (STUDI KASUS PADA PEMKAB BONDOWOSO)</p>	<p>Hasil penelitian Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung ($3,328 >$ t tabel ($2,026$)) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_a berarti kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,</p>	<p>Kesamaan variabel Kemampuan Kerja(X2) dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Membahas Variable X lainnya yaitu, Motivasi Kerja</p>

	Oleh : Susilo Wulandari (2019)	sehingga apabila kemampuan kerja semakin baik maka tingkat kinerja karyawan di STBA Technocrat Tangerang Banten akan mengalami kenaikan.		
4	Effect Of Compensation On Employee Performance Through Spirit of Work As a Variabel Of Mediation Case Study in Employees Of Education Institution Oleh :Fatmah Bagis, Bima` Cinintya Pratama, Akhmad Darmawan, Mastur Mujib Ikhsani (2020) http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v6i2.1052	Hasil penelitian Hasil analisis penelitian ini juga menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima.	Kesamaan variable Semangat Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	Membahas Variable X lainnya seperti Kompensasi
5	EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. NESINAK INDUSTRIES Oleh : Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan 2020 ISSN : 2714-870X	hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya dalam hal ini lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai perlu diperbaiki untuk	Kesamaan variabel Kinerja Karyawan Y	Dalam jurnal ini tidak ada pembahasan mengenai Semangat kerja dan Kemampuan kerja

		meningkatkan kinerja pegawai		
6	<p>PENGARUH SEMANGAT KERJA, KEJELASAN PERAN, FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS POTENSI UTAMA</p> <p>Oleh: Austin Alexander Parhusip, Vibi Alamsyah, Muhammad Fathur Rahman</p> <p>2020</p> <p>ISSN : 2656-4203</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.22303/accumulated.2.1.2020.01-14</p>	<p>Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja yang dimiliki seorang pegawai, maka tidak mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.</p>	<p>Kesamaan Variable Semangat Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Membahas Variable X lainnya seperti Kejelasan Peran, Fisik, lingkungan kerja</p>
7	<p>Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura</p> <p>Oleh : Ilham Syuhada & Wan Rizca Amelia</p> <p>DOI: 10.31289/jimbi.v2i1.455</p> <p>2021</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.</p>	<p>Kesamaan Variable Semangat Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Membahas Variabel X lainnya seperti Konflik Kerja</p>
8	<p>Pengaruh Semangat Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja</p> <p>Oleh : Daman Yusup</p> <p>2018</p>	<p>Semangat kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja tenaga kependidikan yang artinya semakin tinggi semangat kerja seorang tenaga kependidikan maka</p>	<p>Kesamaan Variable Semangat Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Membahas Variable X lainnya seperti Kecerdasan Emosional</p>

	DOI : 10.32670/coopetition.v9i2.20	akan menghasilkan kinerja tenaga kependidikan yang meningkat.		
9	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep Oleh : Nurhaedah, Sukmawati, Mardjuni, H.M. Yusuf Saleh 2018 ISSN : 2581-2084 DOI: http://dx.doi.org/10.31314/pjia.7.1.11-21.2018	Terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep, Kemampuan kerja karyawan berpengaruh secara langsung dalam peningkatan Kinerja karyawan, karyawan lebih bertanggung jawab dibidang pekerjaannya dan mampu menyesuaikan kualitas hasil pekerjaannya sesuai yang diharapkan perusahaan.	Kesamaan variable Kemampuan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Membahas variable X lainnya seperti Motivasi Kerja
10	Pengaruh Perilaku Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank BTPN Purna Bakti Cabang Padang Oleh : Rio Rinaldi, Irdha Yusra 2022 ISSN 2686-4363	Kemampuan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN Purna Bakti Cabang Padang. Hasil ini menandakan bahwa apabila kemampuan kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan di PT. Bank BTPN Purna Bakti Cabang Padang akan menjadi baik dan hipotesis kedua diterima	Kesamaan Variable Kemampuan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Membahas Variable X lainnya seperti Perilaku Kerja
11	PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB	Hasil menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grab dikota Bandung	Kesamaan variable Kemampuan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Membahas Variable X lainnya seperti Motivasi Kerja

	<p>BIKE DI KOTA BANDUNG</p> <p>Oleh : Alya Tazkia Al Fath, Widwi Handari Adji 2021 ISSN :2541-5255 DOI: https://doi.org/10.31955/mea.v5i2.1312</p>			
12	<p>MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA MEMPENGARUH I KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTA AMERTHA JATI KABUPATEN JEMBRANA</p> <p>Oleh : N. M. D. D. Pratiwi , I W. Bagia</p> <p>(2021) ISSN : 2685-5526 DOI: https://doi.org/10.23887/pjmb.v3i1.29233</p>	<p>kemampuan kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kab. Jembrana. Karena apabila kemampuan kerja pegawai tinggi, kinerjanya pun juga tinggi begitu pula sebaliknya</p>	<p>Kesamaan Variable Kemampuan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Membahas Variable X lainnya seperti Motivasi Kerja</p>
13	<p>PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRANTAS ABIPRAYA</p> <p>Oleh : Bustari , Burhanuddin, Santika</p> <p>2023</p> <p>ISSN : 2715-3681 DOI: 10.55642</p>	<p>Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat membuktikan bahwa kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Kesamaan variabel Semangat Kerja(X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif analisis dengan pendekatan survey dalam penelitian ini</p>

14	<p>PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI BALONGPANGGANG</p> <p>Oleh : Bambang Sumantri</p> <p>2017</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data sebagaimana diatas dapat diketahui bahwa kemampuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru di lingkungan SMP Negeri di Balongpanggung, serta Kemampuan merupakan faktor penting dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja guru. Sehingga dalam setiap sekolah, Kemampuan merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Semakin baik kemampuannya maka akan mampu meningkatkan Kinerjanya sebaliknya apabila Kemampuannya tidak menarik maka akan mempersulit sekolah untuk meningkatkan Kinerja gurunya.</p>	<p>Kesamaan variabel Semangat Kerja(X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Membahas Variable X lainnya seperti Motivasi</p>
15	<p>Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Suniaraja Bandung</p> <p>Oleh : Asep Abdul Halim, Rida Sifa Isatun Rodiah, Mario Aldo T.Abidin, Ade Iskandar Nasution</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yang sangat signifikan.</p>	<p>Kesamaan variabel Semangat Kerja(X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Membahas Variable X lainnya seperti Motivasi</p>
16	<p>Pengaruh Kemampuan Kerja</p>	<p>Kemampuan kerja tidak berpengaruh</p>	<p>Kesamaan variabel Semangat Kerja(X1),</p>	<p>Membahas Variable Y lainnya yaitu Kepuasan Kerja</p>

	<p>dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)</p> <p>Oleh : Abdul Aziz Nugraha Pratama , Aprina Wardani</p> <p>2018</p> <p>ISSN : DOI: https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129</p>	<p>terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Sedangkan Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Lantas Kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal melalui kepuasan kerja.</p>	<p>Kemampuan Kerja (X2), dan Kinerja karyawan (Y)</p>	
--	---	---	---	--

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Yang mana hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, serta dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh penulis.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis dalam kerangka pemikiran ini, maka penulis menjelaskan masalah pokok penelitian. Penelitian ini mengenai beberapa variable yaitu semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Semangat kerja dan Kemampuan kerja merupakan komponen penting pada PT Krakatau Bandar Samudera, semangat kerja yang tinggi seperti mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak bersantai saat bekerja akan mendongkrak kinerja karyawan. Selain semangat kerja adapun variable kemampuan kerja yang juga penting dalam kinerja karyawan seperti karyawan yang terampil dalam menguasai alat kerja pada perusahaan akan membuat pekerjaan lebih cepat dibanding karyawan yang kurang menguasai alat kerja yang akibatnya akan menimbulkan lambatnya kerja serta menurunkan kinerja kerjanya. Penjelasan yang disusun akan menghubungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting untuk diamati. Hal ini karena kinerja mempengaruhi kemajuan atau kemunduran perusahaan atau karyawan itu sendiri. Pekerja yang melakukannya dengan baik akan mendapat manfaat dan berkembang karena tujuannya tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan atau institusi lain ditentukan dengan dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia (karyawan atau tenaga kerja) dan sarana prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari dua faktor tersebut sumber daya manusia lebih penting ketimbang sarana prasarana.

Kinerja karyawan adalah berbagai aktivitas karyawan yang memiliki peran langsung dalam perkembangan perusahaan. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, produktif atau tidaknya karyawan dapat berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Di PT Krakatau Bandar Samudera Banten Dengan kinerja kerja yang baik akan membuat perusahaan berkembang sangat baik. Adapun faktor pendukung kinerja karyawan yaitu semangat kerja.

Semangat kerja karyawan menunjukkan seberapa antusias karyawan tentang peran dan tanggung jawab mereka di perusahaan tempat mereka bekerja. Semangat kerja karyawan juga tercermin dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, semangat dan tanggung jawab untuk menjawab

Perusahaan pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan harus memperhatikan Semangat Kerja pada sebuah perusahaan. Semangat kerja yang kurang baik atau kurang nyaman akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan yang pada akhirnya membuat mereka merasa tidak nyaman dan

kurang termotivasi dalam bekerja. Selain semangat kerja adalah faktor lain untuk mendukung kinerja karyawan, yaitu Kemampuan kerja.

Kemampuan merupakan elemen Melakukan pekerjaan yang diperlukan untuk memberdayakan karyawan untuk bertindak dengan cara tertentu.

kemampuan kerja adalah kompetensi yang berkaitan dengan karakteristik fisik dan mental seseorang untuk melakukan apa yang dia inginkan atau tidak inginkan. Selain itu Kemampuan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dengan kemampuan kerja yang baik maka bisa menghasilkan hasil yang positif bagi perusahaan.

Jika kemampuan kerjanya sangat baik tentu akan menumbuhkan semangat kerja yang baik karena jika kemampuan kerja tidak maksimal akan membuat karyawan tidak bersemangat dalam bekerja. Begitu pun sebaliknya jika semangat kerja yang buruk akan susah untuk meningkatkan kemampuan yang nantinya tidak akan dapat bisa meningkatkan kinerja kerjanya malahan kinerja kerjanya itu akan menurun.

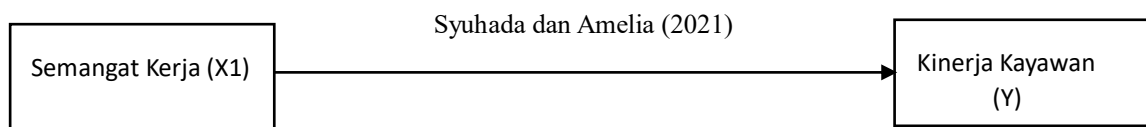
Berdasarkan kerangka pemikiran yang di kemukakan diatas maka Variable yang diteliti oleh penulis yaitu Semangat Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan.

2.2.1 Teori Keterkaitan

Dilihat dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti, terdapat banyak persamaan dan perbedaan mengenai pengaruh positif maupun negative antara variable semangat kerja, kemampuan kerja, terhadap kinerja karyawan.

2.2.1.1 Pengaruh Semangat Terhadap Kinerja Kerja

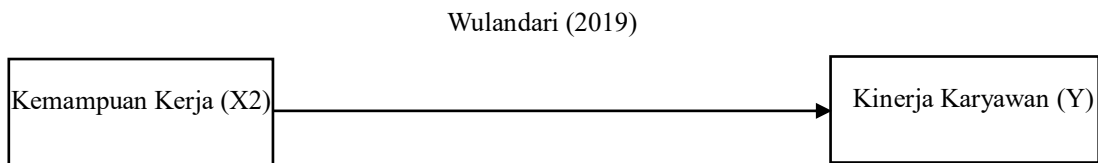
Semangat bekerja ialah mentalitas personal atau kolektif yang mencerminkan antusiasme dalam memacu mereka untuk bekerjasama dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, juga bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diamanatkan. Dalam penelitian Syuhada dan Amelia (2018) menyebutkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.



Gambar 2. 1 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.1.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah Sekolah Tinggi atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian Wulandari (2019) bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Bahasa Asing Technocrat Tangerang Banten.

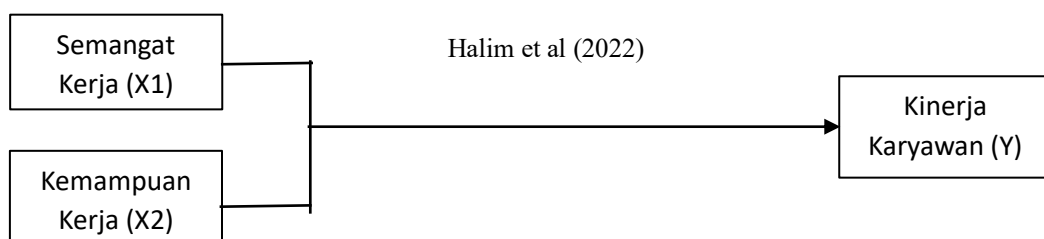


Gambar 2. 2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.1.3 Pengaruh Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Halim et al (2022) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. pada dasarnya adalah Semangat kerja merupakan kemampuan seorang individu untuk bekerjasama dengan rekan kerja dengan giat menjalankan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Sedangkan kemampuan kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Jika potensi yang dimiliki oleh pegawai ditingkatkan dan dimanfaatkan dengan baik, maka dapat berdampak pada pertumbuhan bisnis.

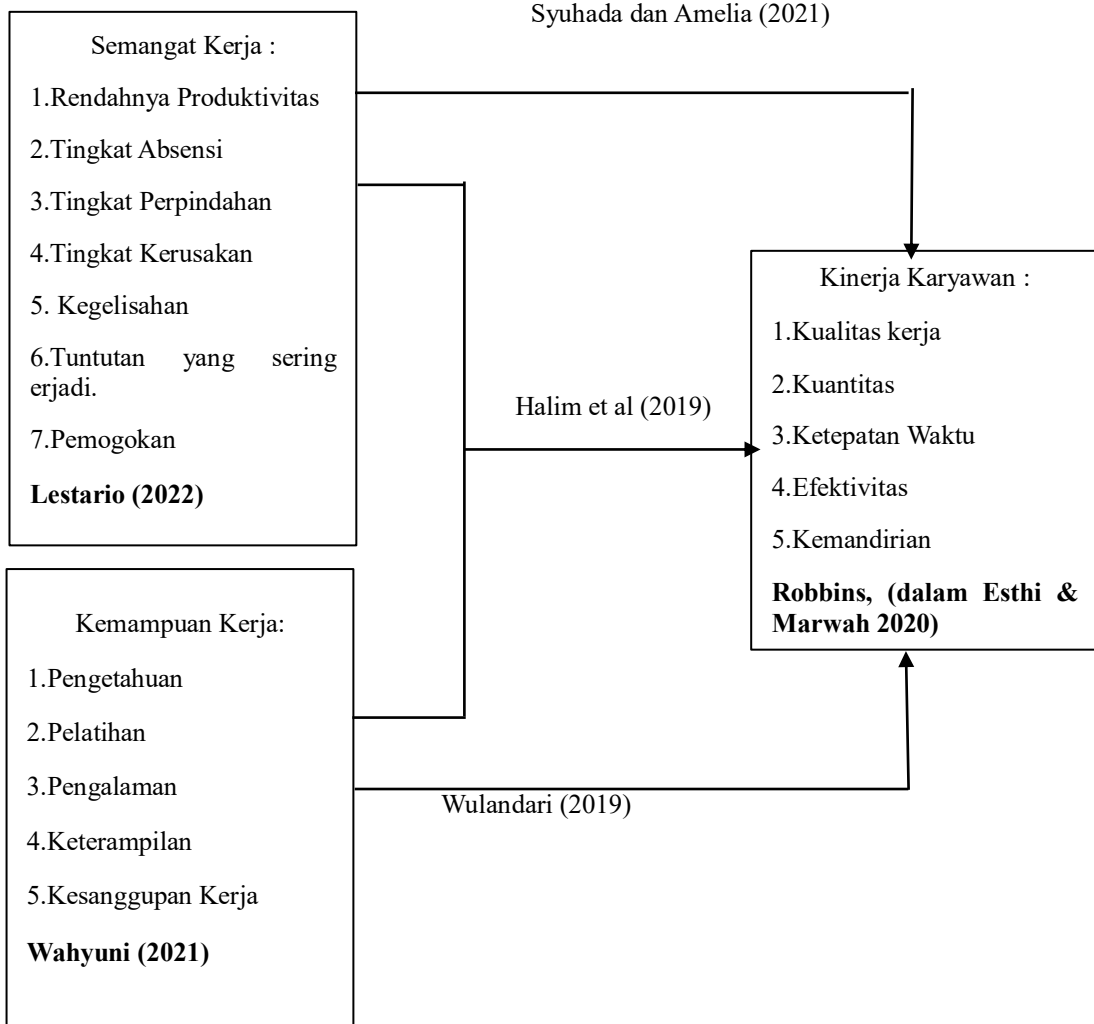
Hasil penelitian Halim et al (2022) menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan dan semangat kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan Di Bank BSI Kantor Cabang Suniaraja Bandung.



Gambar 2. 3 Pengaruh Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Paradigma Penelitian

Berikut merupakan gambaran paradigma dalam penelitian :



Sumber : Data diolah penulis, 2023

Gambar 2. 4 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017 : 63), mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka dengan demikian hipotesis akan diambil dari rumusan masalah dan tujuan penelitian, sebagai berikut:

H1 : Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran tentang Semangat Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

H2 : Diduga Semangat Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Diduga Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan.