

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari sejak lama, dan telah diorganisasikan menjadi suatu teori. hal ini dikarenakan didalamnya menjelaskan tentang gejala-gejala manajemen, gejala-gejala itu lalu diteliti dengan menggunakan metode ilmiah yang dirumuskan dalam bentuk prinsip-prinsip yang diwujudkan dalam bentuk suatu teori. Sedangkan manajemen sebagai suatu seni, disini memandang bahwa di dalam mencapai suatu tujuan diperlukan kerja sama dengan orang lain, bagaimana cara memerintahkan pekerjaan kepada orang lain agar orang lain mau bekerja sama. pada hakikatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*Human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan atau instansi yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai instansi baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berperan penting sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2018:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.1.3 Semangat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila

pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tanang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Morale (moril kerja atau semangat kerja) menurut Eka (2018 : 11) adalah suatu istilah yang dipergunakan secara luas, tetapi tidak mempunyai perumusan yang jelas. Beberapa orang ragu-ragu mempergunakan istilah ini, tetapi kebanyakan dari mereka berpendapat, bahwa sukar menggambarkan apa arti semangat kerja itu apabila dihubungkan dengan perangai.

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

Dengan demikian, dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individual atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan atau instansi akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya sehingga tingkat kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan.

2.1.3.2 Indikator Semangat Kerja

Ada 4 indikator yang mempengaruhi semangat kerja pegawai menurut Anggitasari dan Badar (2021: 134), diantaranya:

1. Kegairahan Seseorang

Kegairahan dalam bekerja juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Kekuatan untuk Melawan Frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami tekanan.

3. Kualitas untuk Bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran di dalam pekerjaannya.

4. Semangat Kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Dalam Semangat Kerja

Menurut Eko (2018 :13) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi atau semangat kerja seorang karyawan untuk bekerja terdiri dari faktor individu dan faktor organisasi. Faktor-faktor yang tergolong pada faktor individu adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan karyawan tersebut. Sedangkan faktor yang tergolong pada faktor organisasi adalah pembayaran atau gaji, keamanan dalam bekerja, hubungan sesama karyawan, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

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

1. Kompensasi yang diberikan

Kompensasi merupakan sebuah imbalan yang diberikan Perusahaan kepada karyawan karena telah

memberikan segenap pikiran dan tenaga yang mereka miliki untuk membantu Perusahaan atau organisasi menjadi lebih maju dan menjadi selangkah lebih dekat dengan tujuan yang ditentukan sebelumnya.

2. Pelatihan

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

3. Mutasi

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

4. Lingkungan kerja.

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

5. Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas yang selalu ada yang digunakan orang untuk saling berhubungan dan memadukan usaha mereka. Komunikasi diperlukan untuk mengabadikan sehatnya organisasi.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya semangat kerja menurut Satriadi, dkk (2018 :129) yaitu :

1. Upah yang rendah

2. Lingkungan kerja yang buruk
3. Kurangnya disiplin kerja
4. Gaya kepemimpinan yang buruk
5. Kurang informasi antar pekerja

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja tumbuh dari diri sendiri, dan setiap karyawan atau pegawai dituntut untuk memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Tentu bertujuan supaya semua pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang baik dan maksimal. Dengan diperhatikan dalam bentuk memenuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi.

Disiplin yang baik tercantum dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya Sinabela (2019: 332) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak

bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menandakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Menurut Agustini (2019:81) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan.

2.1.4.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.1.5 Kinerja Pegawai

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan atau instansi dapat memotivasi karyawan dan pegawai dalam mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperhatikan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Sinaga (2019:54) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika terget kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang ditentukan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan atau instansi. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan atau instansi tersebut.

2.1.5.2 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padaan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kinerja apakah itu sudah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan (2019 : 130), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu meliputi :

1. Gaji/ upah

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk mencapai hal itu, ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

2. Kompensasi

Pemberian kompensasi pada hakikatnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam upaya peningkatan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya, dimana pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan status, golongan, dan jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan, pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan hukum yang dibuat oleh pengusaha

tentang standar gaji minimum yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

4. Semangat kerja

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada dirinya untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Kepemimpinan

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, karena sebagian besar ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi tersebut. Dalam organisasi para pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan,

dimana pemimpin harus mampu memperhatikan kepemimpinannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis / Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
						Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
1.	Daman Yusuf (2018)	Pengaruh Semangat Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat semangat kerja tenaga kependidikan dan sejauh mana capaian kecerdasan emosional tenaga kependidikan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, meskipun kecil pengaruh antara variabel X1 dengan Variabel Y sebesar 28% sedangkan pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y sangat besar pengaruhnya yaitu 44,9% dan secara simultan variabel X1 dan Variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 31,3%".	Meneliti tentang semangat kerja.	Satu Variabel bebas yang digunakan sama yaitu semangat kerja. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan variabel bebas lain yaitu semangat kerja. Objek penelitian terdahulu yakni kantor dinas, sedangkan pada penelitian ini adalah Lembaga Negara.
2	M.Rzif Hafiz (2020)	Pengaruh Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan.	Penelitian ini bertujuan untuk menentukan seberapa jauh pengaruh disiplin kerja dan moral, baik Sebagian atau simultan mencari tahu mana satu antara disiplin kerja dan moral yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari Gondangwetan kantor kecamatan di kabupaten pasuruan.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independent yang terdiri dari disiplin kerja (X1) dan semangat kerja (X2) memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai kantor Kecamatan Gondangwetan di Kabupaten Pasuruan:	Meneliti tentang Disiplin Kerja dan Semangat Kerja.	Dua Variabel bebas yang digunakan sama yaitu Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Variabel Terikat yang digunakan sama.	Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Semangat Kerja. Objek penelitian ini adalah kantor Lembaga Negara, sedangkan objek pada penelitian ini adalah kantor kecamatan.

3	Marisa Hardiyanti Shallim Putri (2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin.	Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komitmen, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara parsial dan bersama-sama.	Meneliti tentang disiplin kerja dan semangat kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Dua Variabel bebas yang digunakan sama yaitu disiplin kerja dan semangat kerja. Variabel terikat yang digunakan kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan semangat kerja, sedangkan variabel terikatnya kinerja karyawan.
4	Alvin Randika, dkk. (2023)	Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantau Prapat	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai pada kantor Samsat Rantau Prapat dan mengetahui hubungan secara kontribusi setiap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Samsat Rantau Prapat.	Berdasarkan dari hasil uji t diketahui empat variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Rantau Prapat. Berdasarkan Uji F disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, sikap profesional dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Rantau Prapat.	Penelitian ini meneliti tentang Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.	Satu Variabel bebas yang digunakan yaitu disiplin kerja. Satu Variabel Terikat yang digunakan sama yaitu Kinerja Pegawai. Teknik Analisa data yang digunakan yaitu Uji F.	Penelitian ini menggunakan variabel bebas yang sama yaitu Semangat Kerja, sedangkan Variabel terikat yang sama yaitu Kinerja Pegawai.

5	Ludya Frasticna Yurandini (2022)	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri.	Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui faktor motivasi ekstrinsik, semangat kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri.	Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik, semangat kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri. Selain itu, peneliti mengungkapkan bahwa faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.	Peneliti ini meneliti tentang Disiplin kerja dan Kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Variabel yang digunakan sama yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan Teknik non probability sampling dengan metode purposive sampling. Teknik ini merupakan pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama pada subjek atau objek di dalam populasi, dan penentuan sampel dilakukan dengan pertimbangan dengan tertentu.
6	Elok Mahmud Putri, dkk (2019)	<i>The Effect Of Work Environment On Empleyee Performance Through Work Discipline</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai.	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap kedisiplinan. Selain itu, disiplin kerja ditemukan memediasi pengaruh lingkungan kerja yang diterapakan dengan baik dapat berdampak signifikan terhadap disiplin karyawan”.	Penelitian ini meneliti tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai.	Satu Variabel bebas yang digunakan sama yaitu disiplin kerja. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu kinerja pegawai.	Penelitian ini fokus pada spesifik dan metodologi yang digunakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

2.3 Kerangka Berpikir

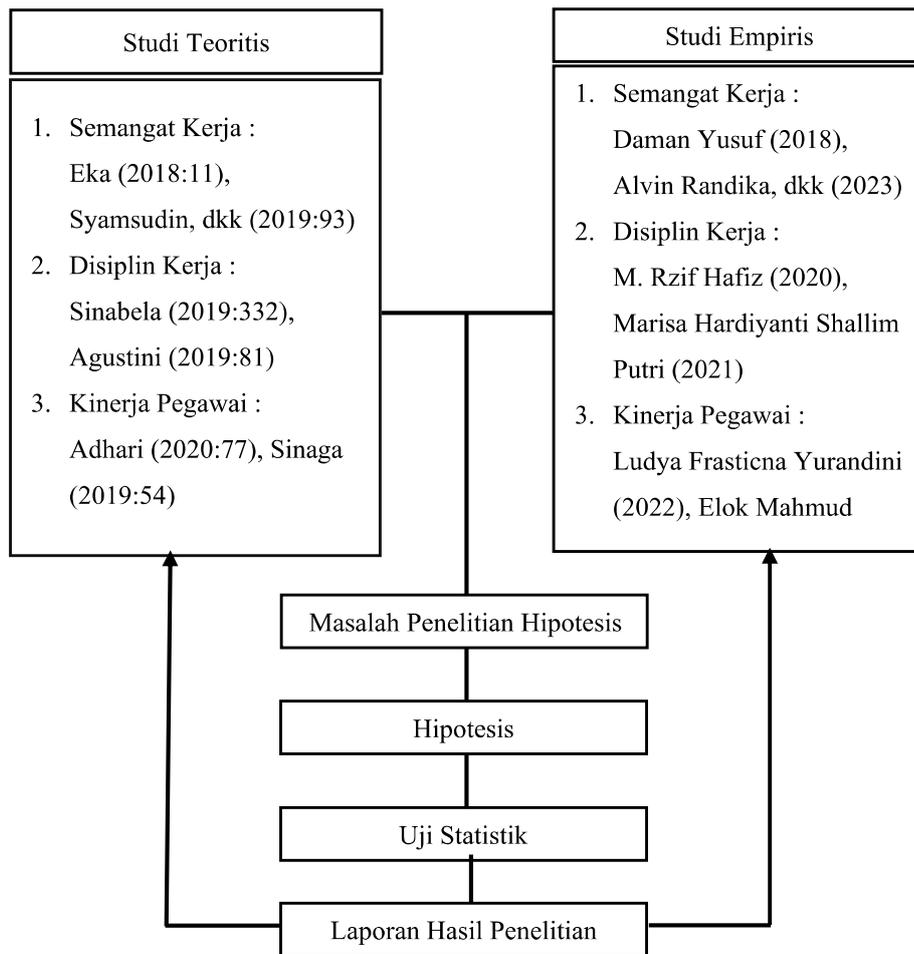
Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2019:72) mengatakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir menjelaskan pada hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, variabel independen (X) terdiri dari semangat kerja dan disiplin kerja. Variabel dependen (Y) yang diteliti yaitu kinerja pegawai. Subjek penelitiannya yaitu pegawai pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

Semangat kerja, menurut Syamsudin, dkk (2019:93), didefinisikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan dengan disiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Menurut Sinabela (2019:332), oleh karena itu, peraturan sangat penting untuk menjaga tata tertib kantor tempat bekerja karena kedisiplinan kantor dikaitkan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan.

Kinerja karyawan, menurut Adhari (2020:77), adalah hasil dari fungsi atau kegiatan pekerjaan tertentu pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut.

Menurut Sinaga (2019:54), kinerja adalah produk dari fungsi pekerjaan atau kegiatan individu dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

(Sumber : Data Diolah, 2024)

2.4 Kerangka Konseptual

Ombudsman Republik Indonesia (RI) adalah Lembaga Negara yang mempunyai kewenangan mengawasi penyelenggaraan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh penyelenggara negara dan pemerintah termasuk yang diselenggarakan oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan Badan Hukum Milik Negara (BHMN) serta badan swasta.

Semangat kerja dan disiplin mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada kantor Ombudsman dengan tingkat kinerja yang tinggi maka dapat mencapai hasil yang maksimal. Faktor yang mempengaruhi adanya kinerja adalah proses pekerjaan dan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. Maka untuk mencapai hasil yang baik pemimpin perusahaan atau instansi dapat memperhatikan semangat kerja yang merupakan tingkah laku yang dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan giat. Semangat kerja pegawai yang tinggi juga akan mempengaruhi hasil pekerjaan pegawai itu sendiri.

Semangat kerja yang tinggi merupakan tingkah laku atau sikap pegawai yang giat serta tanggap dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Dengan melakukan tanggung jawab pekerjaan secara giat dan tanggap maka akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Dalam peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari semangat kerja pegawai yang menghasilkan produk secara optimal. Semangat kerja yang tinggi memiliki kepuasan terhadap pekerjaan, antusias dalam bekerja, dan memiliki hubungan kerja yang baik dengan pemimpin maupun pegawai lainnya. Dengan aktif mengikuti kegiatan yang ada di dalam instansi mampu meningkatkan kinerja pegawai dan memiliki ide atau kreativitas baru sehingga dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Hendrayani (2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan kompensasi.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan- kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

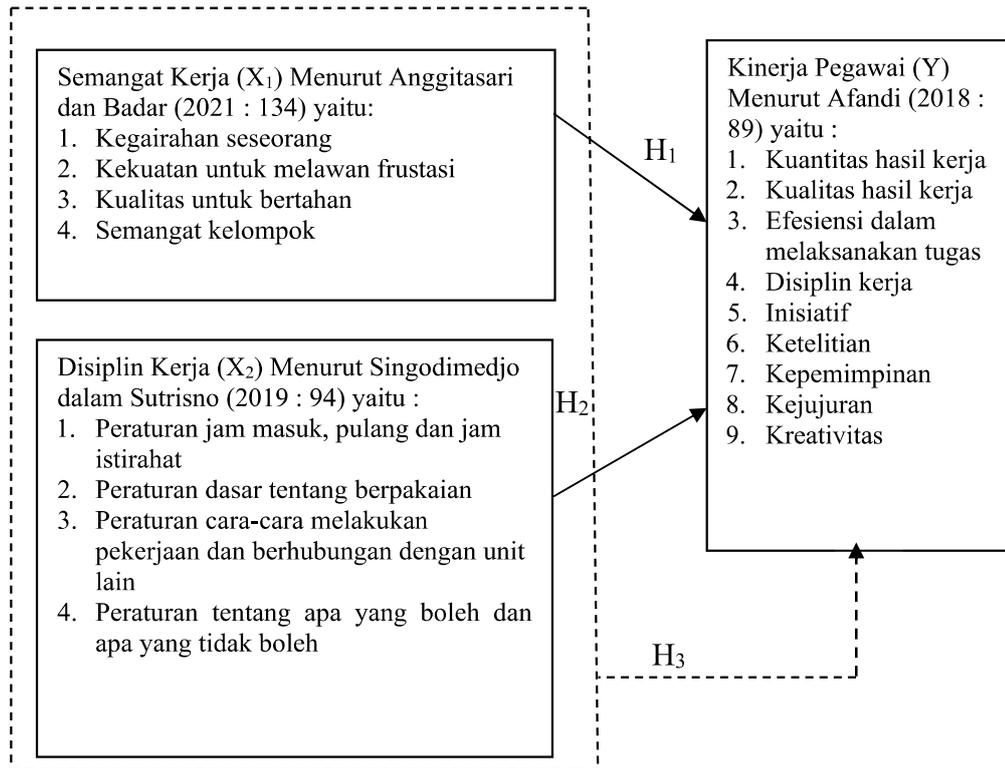
Faktor lain yang menentukan kinerja karyawan adalah disiplin kerja, dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan menjadikann pegawai bertanggung jawab secara tegas terhadap pekerjaan yang telah ditentukan. Dengan adanya tanggung jawab tersebut dapat menggunakan waktu kerja secara efektif sehingga dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan jam kerja atau tepat waktu. Dalam hal tersebut, disiplin kerja yang dilakukan akan meningkatkan hasil kinerja yang maksimal. Dengan adanya disiplin kerja karyawan yang tinggi maka akan menunjang keberhasilan dalam suatu instansi.

Semangat kerja yang kondusif pada Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan dapat memiliki dampak positif yang signifikan, sebagai berikut :

1. Semangat kerja yang kondusif mendorong pegawai Ombudsman untuk bekerja dengan lebih giat dan efisien. Mereka merasa termotivasi dan bersemangat untuk memberikan kontribusi terbaik dalam menjalankan tugas-tugasnya.
2. Semangat kerja yang tinggi akan tercermin dalam pelayanan publik yang lebih baik. Pegawai Ombudsman yang termotivasi akan lebih cenderung memberikan layanan yang ramah, responsive, dan efektif kepada masyarakat yang mengajukan pengaduan atau meminta bantuan pelayanan publik.

3. Kinerja yang optimal dan pelayanan yang memuaskan akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Ombudsman sebagai Lembaga penegak hukum yang independent dan professional.
4. Semangat kerja yang tinggi akan mendorong tim untuk bekerja dengan cepat dan efektif dalam menyelesaikan kasus-kasus pengaduan.
5. Semangat kerja yang kondusif mendorong pegawai kantor Ombudsman untuk mencari solusi-solusi inovatif dalam menangani kasus-kasus yang kompleks.
6. Lingkungan kerja yang kondusif dan penuh semangat kerja dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi dapat mempengaruhi semangat kerja dan disiplin kerja pegawai. Dalam proses kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi sebuah instansi yang mempekerjakan pegawainya, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan. Dengan demikian kerangka berpikir dalam riset ini bahwa semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi pada tingkat kinerja pegawai.



(Sumber : Data diolah,2024)

Gambar 2.2.
Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > : Pengaruh secara parsial
> : Pengaruh secara simultan

Berdasarkan gambar kerangka konseptual diatas, dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini terdapat dua variebel bebas yaitu semangat kerja dan disiplin kerja serta terdapat satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Kerangka konseptual ini berguna untuk mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitiannya.

Keterangan Variabel :

Variabel Bebas : Semangat Kerja dan Disiplin Kerja

Variabel Terikat : Kinerja Pegawai

Untuk pengujian hipotesis yang akan diajukan, maka peneliti menentukan variabel-variabel yang hendak diketahui kedudukannya yaitu :

a. Variabel Bebas

Merupakan variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain, yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah semangat kerja dan disiplin kerja.

b. Variabel Terikat

Variabel terikat yaitu variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lainnya, yang termasuk variabel dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara simultan. Pengaruh secara simultan yaitu variabel bebas semangat kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_1 : Diduga bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

H_2 : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

H₃ : Diduga bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.