

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan pada saat ini diyakini tidak ada satupun yang tidak menggunakan tenaga kerja manusia, walaupun sekarang banyak perusahaan yang menggunakan sistem komputer pada perusahaannya namun tetap saja memerlukan unsur manusia untuk menggerakkan dan mengendalikan sistem tersebut. Tujuan perusahaan yang baik sangat erat hubungannya dengan kualitas kinerja karyawan di dalamnya. Terdapat faktor-faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungan kerja, teman kerja yang juga menurun semangat kerjanya karena tidak ada contoh yang dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang baik banyak hal yang mempengaruhi seperti gaya kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak memberi kontribusi kepada instansi. Menurut Sutrisno (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang bisa dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, waktu kerja dan kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pandangan lain menjelaskan bahwa kinerja yang tinggi merupakan sebuah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan pelaksanaannya sesuai dengan apa yang diharapkan

(Sjahrudin & Anisyar, 2021). Pengukuran tinggi dan rendahnya kinerja karyawan dapat diukur menggunakan indikator yaitu kuantitas, kualitas, dan kemampuan dalam kerja sama (Rianto, 2020).

Kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh adanya faktor kepemimpinan. Hidayat (2018:143) menyatakan gaya kepemimpinan adalah tingkah laku yang dirancang untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Pemimpin dapat memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi, jika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan benar maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Sebaliknya jika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang salah dan tidak sesuai dengan situasi akan mengakibatkan tujuan dari organisasi tidak tercapai. Sebagaimana didefinisikan oleh (Rivai, 2018) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran dari perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang baik perlu dikembangkan sebaik-baiknya, karena manajemen yang berhasil tergantung pada gaya kepemimpinan yang baik. Kualitas pemimpin dianggap sebagai faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain memberikan pengarahan pemimpin juga memberikan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Batubara (2020), Kusdianto,dkk (2022), Wokas,dkk (2022), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

yang artinya pemimpin mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berperan dalam memutuskan, mengarahkan dan mengawasi. Pemimpin dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. ketika. karyawan yang merasa puas pasti akan bertahan di perusahaan tersebut dan mampu bekerja secara produktif (Sapitri:2018). Sedangkan menurut Nugroho (2018), Wibowo & Syafii (2023), gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya baik buruk gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi berperan penting dalam peningkatan suatu kinerja perusahaan. Motivasi merupakan faktor pendorong bagi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Bila karyawan tidak memiliki motivasi maka hasil dari pekerjaannya tidak berjalan dengan baik. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari diri seseorang karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan senang hati dan sungguh-sungguh sehingga mendapat hasil yang baik. Menurut (Sitorus, 2020) motivasi berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat serta membantu dan memelihara perilaku agar tujuan atau keinginan tercapai sesuai ruang lingkup pekerjaan

Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat dilakukan oleh pimpinan, ini dilakukan untuk menciptakan hasil kerja yang optimal. Secara umum dalam memberi motivasi terhadap karyawan, perusahaan dapat memberikan fasilitas berupa tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, kenyamanan dalam bekerja dan jaminan hari tua (Liyas,2019).Setiap orang

bekerja mempunyai harapan yang menunjukkan besarnya usaha yang dilakukan masing-masing karyawan akan berpengaruh terhadap tercapainya usaha. Apabila manajemen memberikan dorongan besar terhadap pemenuhan harapan tersebut, maka motivasi karyawan akan meningkat. Motivasi sangat penting dalam pencapaian kinerja dan dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Ketika motivasi kuat maka seseorang akan terdorong untuk menyatu dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jintar (2023), Harahap & Tirtayasa (2020), Ningsih,dkk (2022), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik motivasi seorang karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Motivasi diberikan dengan tujuan untuk memberikan semangat dan gairah kerja kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini menguatkan pendapat motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan menurut Adha, dkk (2019), Hidayat (2021) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, semangat kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Semangat kerja yang baik dilihat dari karyawan yang merasa senang dan optimis dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila karyawan nampak tidak puas, suka membantah dan pesimis terhadap pekerjaannya. Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi

positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap perusahaan.

Menurut Alfred (2019) semangat kerja adalah sikap seseorang untuk bekerja sama, disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya. Semangat kerja adalah suasana batin dalam melakukan pekerjaan lebih giat sehingga semua pekerjaan lebih cepat untuk terselesaikan (Anoraga dalam Busro 2020). Sedangkan menurut Busro (2020) semangat kerja diartikan sebagai kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suatu suasana kerja yang terdapat didalam organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hermita,dkk (2022), Qurrokhman & Sitohang (2023), Husna (2023), Basri & Rauf (2021) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semangat kerja merupakan hal yang penting dan harus dimiliki oleh setiap orang agar memiliki kinerja yang baik. Semangat kerja yang tinggi dilihat dari kesediaan inividu untuk bekerja dengan sepenuh hati dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Begitu sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja juga akan turun jadi semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan terdapat perbedaan pada hasil penelitian Tika (2020), bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang ditemukan di Bagian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung seperti kurangnya pengawasan oleh pimpinan terhadap karyawan, terlihat dari jaranganya mengecek dan mengawasi kondisi kinerja karyawan. Ini terlihat dari beberapa permasalahan pekerjaan yang dihadapi karyawan dimana pimpinan tidak memberikan solusi yang tepat dalam penyelesaian masalah yang dihadapi karyawannya. Hal ini akan berdampak buruk jika dibiarkan, sehingga perlu ada peningkatan kepedulian dari pimpinan agar kinerja tidak terhambat.

Permasalahan dari motivasi kerja di Bagian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung seperti beberapa karyawan tidak menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Misalnya karyawan selalu terdorong untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik dan sesuai target, tetapi ada beberapa dari karyawan yang bekerja tidak penuh semangat dalam mencapai tujuan atau target dari pekerjaan. Ketepatan waktu kerja yang tidak sesuai ketentuan, seperti karyawan sering menunda-nunda pekerjaan sehingga kinerja pada karyawan menjadi terhambat.

Permasalahan dilihat dari semangat kerja, pada saat jam kerja ada beberapa dari karyawan yang meninggalkan tempat kerja dengan berbagai alasan dan ada juga karyawan yang datang terlambat. Beberapa karyawan memiliki semangat kerja yang rendah sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Penurunan kinerja karyawan dapat mempengaruhi pelayanan di Bagian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi dan

semangat kerja karyawan di Bagian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung.

Bagian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung melakukan penilaian kinerja satu tahun sekali yaitu pada bulan desember yang dinilai langsung oleh atasan di bagian keuangan (Ka. Sub. Bagian Pendapatan). Penilaian kinerja karyawan Keuangan RSUD Kabupaten Klungkung dinilai dari beberapa unsur perilaku karyawan seperti pada table dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Keuangan RSUD Kabupaten Klungkung Tahun 2021**

No	Unsur Penilaian Kinerja	Nilai	Sebutan
1	Orientasi /Pelayanan	78	Baik
2	Integritas	80	Baik
3	Komitmen	78	Baik
4	Disiplin	79	Baik
5	Kerjasama	80	Baik
<b>Jumlah</b>		<b>395</b>	Baik
<b>Nilai rata-rata</b>		<b>79,00</b>	Baik

Sumber : *Bagian Keuangan RSUD Kabupaten Klungkung*

*Keterangan :*

91 keatas : Sangat Baik  
76-90 : Baik  
61-75 : Cukup  
51-60 : Kurang  
50 kebawah : Buruk

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Bagian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung pada tahun 2021 belum mencapai nilai sangat baik, karena hasil penilaian yang diperoleh semua pegawai belum mencapai angka 80 keatas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai perlu ditingkatkan

Absen merupakan catatan kehadiran seorang pegawai di suatu perusahaan, absen juga digunakan untuk menentukan tingkat kedisiplinan seorang pegawai. Berikut ini data absen pegawai yang peneliti dapatkan dari hasil penerapan *finger print* yang diberikan oleh bagian kepegawaian.

**Tabel 1.2**  
**Absen Karyawan Keuangan RSUD Klungkung Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Pegawai	Total Terlambat	Total Tepat Waktu
Januari	55	32	23
Februari	55	35	20
Maret	55	34	20
April	58	41	17

Sumber : *Bagian Kepegawaian RSUD Kabupaten Klungkung*

Berdasarkan table 1.2 diatas, diketahui tingkat keterlambatan di bagian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung cukup tinggi yaitu jumlah pegawai yang datang terlambat lebih banyak dibanding jumlah pegawai yang tepat waktu. Maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai memiliki semangat kerja yang kurang dilihat dari kehadiran, dan kedisiplinan.

Mendapatkan fenomena tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang menjadi pokok permasalahannya adalah :

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung?
- 3) Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di bagian keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bagian keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung
- 3) Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan di bagian keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

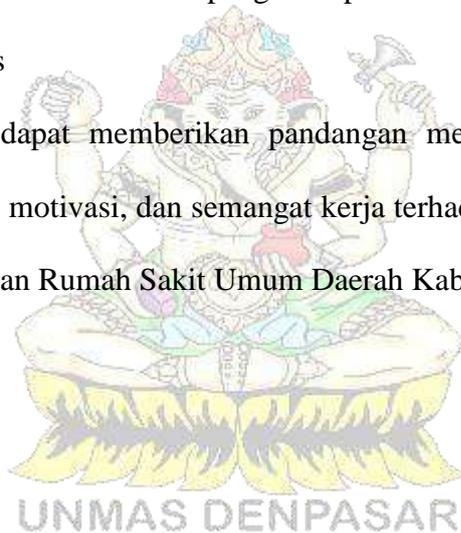
- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan perusahaan khususnya yang

berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja. Gaya kepemimpinan merupakan metode pemimpin dalam memberikan arahan kepada bawahannya sehingga kinerja karyawan semakin baik. Motivasi merupakan keinginan seseorang yang dapat membangkitkan semangat agar tujuan perusahaan tercapai. Dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat dan perusahaan memperoleh keuntungan seperti pekerjaan lebih cepat terselesaikan. pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

## 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan pandangan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Bagian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan ( *Goal Setting Theory* )

*Goal setting theory* merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifan dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017)

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi.

### 2.1.2 Gaya Kepemimpinan

#### 1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Perilaku seorang pimpinan sering disebut juga gaya kepemimpinan (*style of leadership*) perilaku pemimpin (gaya kepemimpinan) merupakan sesuatu yang dipelajari. Jadi seseorang yang dilatih dan dididik dengan kepemimpinan yang tepat akan menjadi pemimpin yang efektif.

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Keberadaan pemimpin dalam organisasi sangat menentukan arah kebijakan didalam memenuhi tanggung jawab suatu organisasi, kemampuan untuk mengarahkan, menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi. Menurut (Setiana dan Dewi 2022) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk

mempengaruhi bawahannya agar sasaran tercapai. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Kartono (2021) gaya kepemimpinan merupakan metode yang dilakukan oleh pemimpin dalam memberikan pengarahan kepada bawahannya. Sedangkan menurut Busro (2018) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku secara konsisten pemimpin ketika mempengaruhi bawahannya. Pemimpin yang tegas, melakukan pengarahan dan pengawasan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa diperhatikan oleh pemimpinnya, sehingga akan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat.

## 2) Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Ferianto dan Triana (2017) Jenis-jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut:

### a) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya pemimpin yang memusatkan keputusan dan kebijakan yang diambil dari diri sendiri, sedangkan bawahannya melakukan tugas yang diberikan.

### b) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahannya. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin

memberikan banyak informasi tentang tugas dan tanggung jawab bawannya.

c) **Gaya Kepemimpinan Bebas**

Gaya kepemimpinan yang terlihat dalam kuantitas kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tugas dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

**3) Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2019), indikator-indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah :

a) **Pengambilan keputusan**

Proses penentuan keputusan yang terbaik dari sejumlah alternatif untuk melakukan aktifitas pada masa yang akan datang.

b) **Hubungan antara atasan dan bawahan**

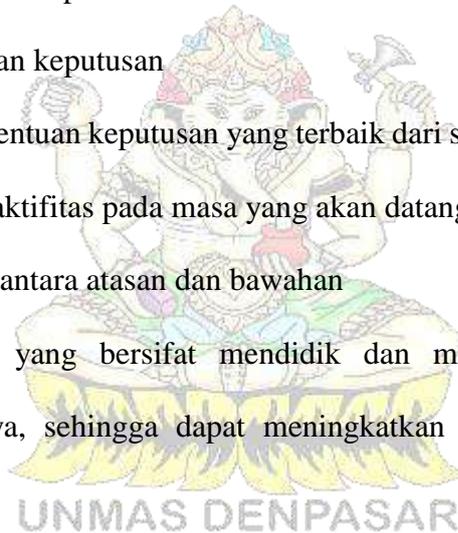
Hubungan yang bersifat mendidik dan memberi arahan kepada bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan sikap kerja.

c) **Penetapan tujuan**

Pemusatan kegiatan organisasi mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak dilakukan

d) **Pemecahan masalah**

Proses penghilangan perbedaan yang terjadi antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diinginkan dan memilih solusi yang tepat dari sejumlah alternatif yang ada.



### 2.1.3 Motivasi

#### 1) Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, dan penuh tanggung jawab. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka akan terdorong dalam melakukan apa pun untuk mencapai tujuan organisasi (Umeozor, 2018). Motivasi disebut juga sebagai pendorong, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat.

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari diri seseorang karena terinspirasi dan tersemangati untuk melakukan aktivitas dengan senang hati, ikhlas dan bersungguh-sungguh sehingga mendapat hasil yang baik. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha. Motivasi kerja merujuk pada usaha para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan mempunyai motivasi untuk bekerja sebaliknya pekerja yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan memiliki motivasi kerja yang rendah.

#### 2) Tujuan Motivasi

Motivasi bertujuan agar karyawan mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Secara rinci, tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a) Meningkatkan semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d) Mempertahankan kestabilan karyawan
- e) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- f) Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- g) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- h) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- i) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- j) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- k) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya

Dari tujuan pemberian motivasi dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi sangat penting dalam penentuan prestasi kerja karyawan, karena pemberian motivasi yang tepat akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan dari perusahaan tercapai.

### 3) Indikator-indikator Motivasi

Untuk mengetahui adanya motivasi kerja maka sangat penting untuk mengetahui indikator motivasi. Menurut Mangkunegara (2017) indikator motivasi kerja yaitu :

- a) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki
- b) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki kemauan yang tinggi
- c) Ketekunan, yaitu melakukan pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh

- d) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang bisa diajak kerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan

#### **2.1.4 Semangat Kerja**

##### **1) Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja menggambarkan suasana yang dirasakan karyawan dalam perusahaan atau instansi. Karyawan merasa bahagia, bergairah dan optimis maka kondisi tersebut menggambarkan karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi karyawan yang suka membantah, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Hasibuan (2019), semangat kerja diartikan dengan keinginan dan kesungguhan seseorang, mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Nitisemo (2018) mengatakan semangat kerja adalah melaksanakan pekerjaan dengan giat, agar pekerjaan terselesaikan dengan baik dan efisien. Menurut Alfred (2018) menyatakan bahwa semangat kerja diartikan sebagai kemauan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik. Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kedisiplinan, gairah kerja dan tanggung jawab (Siagian, 2019)

##### **2) Indikator Semangat Kerja**

Semangat kerja karyawan yang tinggi akan menguntungkan bagi perusahaan atau instansi. Sebaliknya apabila semangat kerja karyawan

turun perusahaan atau instansi mendapat kerugian. Menurut Nitisemito (2019) menyatakan ada beberapa indikator semangat kerja yaitu sebagai berikut :

a) Tingkat absen yang rendah

Keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat.

b) Prilaku Disiplin

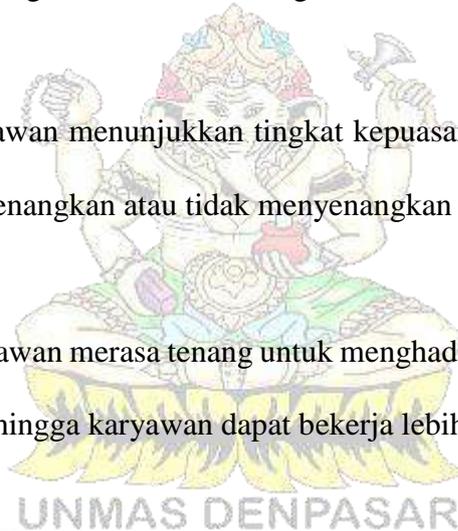
Sikap atau prilaku seseorang karyawan mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku didalam organisasi

c) Rasa Puas

Sikap karyawan menunjukkan tingkat kepuasan kerja sebagai keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan

d) Rasa Aman

Setiap karyawan merasa tenang untuk menghadapi masa depannya yang terjamin sehingga karyawan dapat bekerja lebih semangat



### 2.1.5 Kinerja Karyawan

#### 1) Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal. Tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak memberi kontribusi kepada instansi. Menurut Sutrisno (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang bisa dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, waktu kerja dan kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

## 2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hartini (2021) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

- a) Faktor Individu, secara psikologis individu normal adalah individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya.
- b) Faktor lingkungan organisasi, menunjang individu dalam mencapai kinerjanya didalam lingkungan organisasi

## 3) Indikator Kinerja Karyawan

Mengukur kinerja pegawai dapat dilakukan melalui berbagai cara dan indikator. Setiana (2019) menyatakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

- a) Kuantitas.
- b) Kualitas.
- c) Ketepatan Waktu
- d) Kemampuan Bekerjasama

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hipotesis	Hasil Penelitian	Populasi dan Teknik Analisis
1	Batubara (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum	H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	1. populasi : 36 orang responden 2. Teknik analisis: Metode sensus.Data diolah menggunakan metode uji statistic regresi linear bergana
2	Kusdaria nto,dkk (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo	H1 : pengaruh positif dan Signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan	1. populasi: 50 orang responden 2. Teknik analisis : Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Berganda
3	Wokas, dkk (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Kawangkoan	H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan	1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	1. populasi : 52orang responden 2. Teknik analisis: analisis regresi linear berganda.

4	Jintar (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugrah Abdi	H1 : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan	1. Motivasi Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Populasi : 50 orang responden 2. Teknik analisis : Analisis regresi linier sederhana
5	Harahap & Tirtayasa (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu	H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Populasi : 35 orang responden 2. Teknik analisis : analisis regresi linier berganda.
6	Ningsih, dkk (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru	H1: ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Populasi : 42 orang responden 2. Teknik analisis : Analisis data kuantitatif menggunakan statistik. Pengolahan data menggunakan SPSS untuk melakukan uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi
7	Hermita, dkk (2022)	Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	H1 : ada pengaruh positif signifikan semangat kerja terhadap	1. Semangat Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Populasi : 63 orang responden 2. Teknik analisis : regresi linear berganda, koefisien

		Pegawai Pada Masa Covi 19 di KESBANGPOL Kabupaten Agam	kinerja karyawan		determinasi, uji t dan uji f
8	Qurrokhman & Sitohang (2023)	Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aria Centra Di Surabaya	H1 : ada pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan	1. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Populasi : 35 orang responden 2. Teknik analisis : Regresi linear berganda.
9	Husna (2023)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur	H1 : ada pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan	1. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Populasi : 50 orang responden 2. Teknik analisis : analisis regresi linear sederhana
10	Basri & Rauf (2021)	Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa	H1 : ada pengaruh signifikan semangat kerja terhadap kinerja pegawai	1. Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Populasi : 59 orang responden 2. Teknik analisis : Regresi linear berganda.

**Tabel 2.2**  
**Perbedaan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan penelitian Terdahulu
1.	Batubara (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya di Departemen Pengadaan PT Inalum dan penelitian sekarang dilakukan di Bagian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung
2.	Kusdianto, dkk (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya di PT PLN (Persero) UP3 Palopo dan penelitian sekarang dilakukan di Bagian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung 2. Dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel komunikasi.
3.	Wokas, dkk (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Kawangkoan	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya di PT PLN Kawangkoan dan penelitian sekarang dilakukan di Bagian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung 2. Dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel keterlibatan kerja dan lingkungan kerja
4.	Jintar (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugrah Abdi	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di CV. Anugrah Abdi dan penelitian sekarang dilakukan di Bagian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung
5.	Harahap & Tirtayasa (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu dan penelitian sekarang dilakukan di Bagian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung 2. Dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel disiplin dan kepuasan kerja
6.	Ningsih, dkk (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	1. Perbedaan dari objek penelitian dilakukan di Hotel Dyan Graha Pekanbaru dan penelitian sekarang dilakukan di Bagian Keuangan

		Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru	Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung 2. Dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja
7.	Hermita, dkk (2022)	Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covi 19 di KESBANGPOL Kabupaten Agam	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di KESBANGPOL Kabupaten Agam dan penelitian sekarang dilakukan di Bagian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung
8.	Qurrokhman & Sitohang (2023)	Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aria Centra Di Surabaya	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di Hotel Aria Centra Di Surabaya dan penelitian sekarang dilakukan di Bagian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung 2. Dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel konflik kerja dan kompensasi
9.	Husna (2023)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di Kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur penelitian sekarang dilakukan di Bagian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung
10.	Basri & Rauf (2021)	Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa	1. Perbedaan dari objek penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa dan penelitian sekarang dilakukan di Bagian Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Klungkung 2. Dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel kepuasan kerja