

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kawiana (2020), Kinerja karyawan adalah rentetan pencapaian hasil kerja individu atau kelompok orang di dalam beraktivitas usaha dari segi eksalasi produktivitas ataupun suksesti di bidang pemasaran sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Kinerja menurut Busro (2018) adalah pemenuhan hasil kerja oleh karyawan secara individu maupun kelompok di dalam organisasi sejalan dengan wewenang dan tanggungjawab yang disediakan oleh organisasi dalam rangka memenuhi visi dan misi organisasi tersebut dengan memberikan keahlian, ketekunan, independensi, kemampuan menghadapi masalah sesuai tenggang waktu yang diberikan secara legal dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja menurut Sinambela (2016) adalah hasil kerja yang diperoleh individu atau kelompok di dalam organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang dimaksudkan untuk memenuhi tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika.

## **b. Faktor Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Busro (2018) yaitu sebagai berikut:

### 1) Faktor internal

Tingkat kecerdasan, kedisiplinan, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan merupakan hal-hal yang termasuk faktor internal.

### 2) Faktor Eksternal

Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen merupakan hal-hal yang termasuk faktor eksternal.

## **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Marjaya dan Pasaribu (2019), yaitu sebagai berikut:

### 1) Tujuan

Yaitu suatu kondisi yang lebih baik yang ingin dipenuhi di masa depan.

### 2) Standar

Yaitu suatu parameter apakah tujuan tersebut dapat dicapai, ketidakhadiran standar tersebut menyebabkan tujuan yang akan dicapai tidak diketahui waktunya kapan.

### 3) Umpan balik

Memberitahukan *progress* yang baik, kualitas ataupun kuantitas dalam memenuhi tujuan yang dijelaskan oleh standar.

4) Alat dan sarana

Yaitu sumber daya yang dipakai dalam menunjang penyelesaian tugas dengan berhasil.

5) Kompetensi

Yaitu kemampuan yang dipunyai oleh individu di dalam aktivitas pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara baik.

6) Motif

Yaitu alasan yang menjadi penggerak bagi individu untuk melaksanakan suatu hal.

7) Peluang

Tenaga kerja perlu memperoleh kesempatan untuk mendemonstrasikan prestasi kerja.

## **2. Semangat Kerja**

### **a. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja menurut Busro (2018) adalah situasi spiritual rohaniah atau sikap dari individu maupun kelompok yang dapat memunculkan rasa senang yang kuat di dalam tenaga kerja untuk bekerja secara giat dan konsisten sehingga pekerjaan itu cepat rampung serta menghasilkan kuantitas barang dan jasa lebih masif sehingga keseluruhan tersebut dimaksudkan untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan perusahaan. Semangat kerja menurut Sumardin & Nabella (2020) merupakan situasi mental atau

sikap individu dan kelompok-kelompok tenaga kerja yang menciptakan rasa senang yang mengakar di dalam tenaga kerja untuk bekerja secara giat dan konsisten dalam memenuhi tujuan yang ditetapkan kantor. Semangat kerja menurut Basri & Rauf (2021) adalah peristiwa psikis di dalam individu untuk bekerja dengan rajin, cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi.

#### **b. Faktor-Faktor Semangat Kerja**

Menurut Makmur (2007) dalam Busro (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan

Individu yang memiliki minat di dalam pekerjaan akan meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika tidak memiliki minat maka akan memiliki semangat kerja yang rendah.

##### 2) Faktor pendapatan

Semakin tinggi pendapatan yang didapat berdampak pada semangat kerja yang tinggi dan sebaliknya.

##### 3) Status sosial pekerjaan

Semakin krusial suatu pekerjaan dalam memenuhi visi dan misi organisasi akan diminati oleh orang banyak sehingga mampu meningkatkan semangat kerja bagi setiap individu yang memegang pekerjaan tersebut, sebagai contoh bagian keuangan, sumber daya manusia serta sarana dan prasarana.

#### 4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan

*Reward* yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan semangat kerja. Semakin tinggi *reward* yang diterima oleh individu maka semangat kerja akan tinggi.

#### 5) Tujuan pekerjaan

Pekerjaan yang memiliki tujuan mulia, berkaitan dengan kebutuhan orang secara masif serta berhubungan dengan keberlangsungan hidup perusahaan akan menjadi penggerak semangat kerja di dalam individu.

### c. Indikator Semangat Kerja

Menurut Makmur (2007) dalam Busro (2018) indikator-indikator untuk mengukur semangat kerja yaitu:

#### 1) Absensi

Absensi merefleksikan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Termasuk di dalamnya waktu yang tidak terpakai karena sakit, izin, kecelakaan, dan meninggalkan pekerjaan karena alasan personal. Semakin sedikit waktu yang tidak terpakai maka semakin tinggi semangat kerja karyawan, dan sebaliknya. Waktu yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah pemberhentian temporal, kosongnya pekerjaan, cuti yang diperbolehkan atau waktu libur serta pemberhentian kerja secara permanen.

#### 2) Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain.

Semakin tinggi frekuensi kerja antar karyawan menunjukkan semangat kerja yang tinggi, semakin individu memiliki sifat 'individualis' maka semangat kerja akan rendah. Kerja sama dapat diukur dari kemauan karyawan untuk kerja sama dengan karyawan lainnya atau pimpinan asalkan mengacu pada tujuan bersama.

3) Kepuasan kerja

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang maka semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut, kepuasan kerja sebagai situasi emosional yang menyenangkan/tidak menyenangkan yang dipandang oleh setiap karyawan.

4) Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak

Semakin disiplin individu maka semakin tinggi level semangat kerja orang tersebut, karena individu tersebut berusaha untuk mematuhi keseluruhan peraturan perusahaan diantaranya waktu berangkat, SOP, dan beragam peraturan secara implisit yang disepakati bersama.

### **3. Kompetensi**

#### **a. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi menurut Busro (2018) adalah setiap hal yang menjadi kepunyaan individu yang memuat pengalaman, keahlian serta faktor-faktor lainnya di dalam individu untuk mampu melaksanakan suatu pekerjaan

mengacu pada pengetahuan dan keterampilan yang dipunyai. Kompetensi menurut Bukit (2017) adalah gabungan antara keahlian, atribut personal, dan pengetahuan yang merefleksikan ke dalam sikap kinerja yang dapat dilihat, ditimbang serta dinilai.

#### **b. Faktor-Faktor Kompetensi**

Wibowo (2011) dalam Elizar & Tanjung (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Budaya organisasi
- 5) Emosi
- 6) Kemampuan intelektual

#### **c. Indikator Kompetensi**

Menurut Mathis & Jackson (2012) dalam Elizar & Tanjung (2018) indikator kompetensi yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan

Kesadaran yang termasuk di dalam kognisi, sebagai contoh karyawan mengetahui langkah-langkah identifikasi belajar dan bagaimana melaksanakan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## 2) Keterampilan

Keahlian melakukan tugas secara fisik maupun mental. Keterampilan kognitif dapat dikategorikan ke dalam berfikir secara analisis dan konsep.

## 3) Sikap kerja

Penilaian baik atau tidaknya yang dimiliki oleh seseorang tentang elemen-elemen lingkungan kerja.

# 4. Kepuasan Kerja

## a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Kawiana (2020) Kepuasan kerja secara garis besar merupakan perihal yang berorientasi pada individu. Setiap individu mempunyai parameter kepuasan yang heterogen sejalan dengan aturan nilai yang menjadi ketetapan di dalam individu. Kepuasan kerja menurut Busro (2018) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan hasil yang menjadi ekspektasi. Semakin besar hasil yang dicapai dibandingkan dengan hasil yang menjadi ekspektasi akan menyebabkan kepuasan yang tinggi di dalam pegawai tersebut dan semakin kecil hasil yang dicapai akan menyebabkan kepuasan yang rendah di dalam pegawai tersebut. Kepuasan kerja menurut Sinambela (2016) adalah rasa individu terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usaha secara internal dan eksternal atas kondisi kerja, hasil kerja dan kerja tersebut.

## **b. Faktor Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Herzberg dalam Busro (2018) yaitu sebagai berikut:

### 1) Faktor psikologi

Berhubungan dengan kejiwaan karyawan dengan elemen: minat; ketenangan kerja; sikap kerja; bakat; dan keterampilan.

### 2) Faktor sosial

Berhubungan dengan komunikasi sosial dengan elemen: hubungan antar karyawan yang memiliki pekerjaan sejenis ataupun berbeda serta hubungan dengan pimpinan.

### 3) Faktor fisik

Berhubungan dengan situasi fisik lingkungan kerja dan karyawan dengan elemen: jenis pekerjaan, pengaturan waktu istirahat, kondisi ruangan, suhu, tata cahaya, sirkulasi udara, kesehatan karyawan, umur dan lain-lain.

### 4) Faktor Finansial

Berhubungan dengan garansi serta kesejahteraan karyawan dengan elemen: gaji, garansi sosial, fasilitas, promosi dan lain-lain.

## **c. Indikator Kepuasan Kerja**

Widodo (2015) dalam Nabawi (2019) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

### 1) Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3) Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

4) Atasan

Seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak.

6) Lingkungan kerja

Meliputi lingkungan kerja fisik dan psikologis.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai rujukan pada penelitian ini selengkapnya tersaji pada Tabel 2.1 berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Hasil penelitian terdahulu**

No.	Penulis, Tahun Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Basri & Rauf (2019) YUME: Journal of management Vol. 4 No. 1 ISSN: 2614-851X (online)	Variabel independen X1: <b>Semangat kerja</b> X2: <b>Kepuasan kerja</b> Variabel dependen Y: <b>Kinerja pegawai</b>	1. <b>Semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai</b> 2. <b>Kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</b>
2.	Soetrisno & Gilang (2019) Jurnal riset bisnis dan manajemen Vol. 8 No. 1 E-ISSN: 2338-292X (online) P-ISSN: 2086-0455 (print)	Variabel independen X: <b>Kompetensi</b> Y: <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b>
3.	Dahlila & Frinaldi (2021) Jurnal ilmiah ilmu administrasi publik Vol. 11 No. 1 P-ISSN: 2086-6364 E-ISSN: 2549-7499	Variabel independen X1: <i>Work culture</i> X2: <i>Compensation</i> X3: <b>Work spirit</b> Variabel dependen Y: <b>Employee performance</b>	1. <i>Work culture has a direct influence on the employee performance</i> 2. <i>Compensation has a direct influence on the employee performance</i> 3. <b>Work spirit has a direct influence on</b>

No.	Penulis, Tahun Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			<i>the employee performance</i>
4.	Dewi dkk. (2018)  Bisma: Jurnal manajemen P-ISSN: 2476-8782	Variabel independen X1: Stres kerja X2: <b>Kepuasan kerja</b> Variabel dependen Y: <b>Kinerja karyawan</b>	1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan  2. <b>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b>
5.	Elizar & Tanjung (2018)  Maneggio: Jurnal ilmiah magister manajemen Vol. 1 No. 1 ISSN: 2623-2634 (online)	Variabel independen X1: Pelatihan X2: <b>Kompetensi</b> X3: Lingkungan kerja Variabel dependen Y: <b>Kinerja pegawai</b>	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai  2. <b>Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</b>  3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6.	Faizal dkk. (2019)  Jurnal eba Vol. 5 No. 1 ISSN: 2620-7958 (online) ISSN: 2407-8166 (Print)	Variabel independen X1: Budaya kerja X2: Motivasi kerja X3: <b>Kompetensi</b> Variabel dependen Y: <b>Kinerja Karyawan</b>	1. Budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  3. <b>Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap</b>

No.	Penulis, Tahun Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			<b>kinerja karyawan</b>
7.	Harahap & Tirtayasa (2020)  Maneggio: Jurnal ilmiah magister manajemen Vol. 3 No. 1 ISSN: 2623-2634 (online)	Variabel independen X1: Motivasi X2: Disiplin X3: <b>Kepuasan kerja</b> Variabel dependen Y: <b>Kinerja Karyawan</b>	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. <b>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b>
8.	Hasibuan (2019)  Jurnal ecobisma Vol. 6 No. 1 Hal	Variabel independen X1: Kompensasi X2: <b>Kompetensi</b> Variabel dependen Y: <b>Kinerja Karyawan</b>	1. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. <b>Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan</b>
9.	Hidayat (2021)  Widya citra: Jurnal sekretari dan manajemen Vol. 5 No. 1 P-ISSN: 2550-0805 E-ISSN: 2550-0791	Variabel independen X1: Motivasi X2: <b>Kompetensi</b> X3: Disiplin kerja Variabel dependen Y: <b>Kinerja Karyawan</b>	1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. <b>Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</b> 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10.	Kurniawan dkk. (2019)  Jurnal penelitian ipteks Vol. 4 No. 2 P-ISSN:2459-9921	Variabel independen X1: <i>Organizational citizenship behavior</i> X2: Motivasi kerja X3: <b>Kepuasan kerja</b>	1. <i>Organizational citizenship behavior</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No.	Penulis, Tahun Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	E-ISSN:2528-0570	Variabel dependen Y: <b>Kinerja Karyawan</b>	2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. <b>Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</b>
11.	Nabawi (2019)  Maneggio: Jurnal ilmiah magister manajemen Vol. 2 No. 2  ISSN: 2623-2634 (online)	Variabel independen X1: Lingkungan kerja X2: <b>Kepuasan kerja</b> X3: Beban kerja Variabel dependen Y: <b>Kinerja pegawai</b>	1. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 2. <b>Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</b> 3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
12.	Pribadi dkk. (2020)  Budapest international research and critics institute journal ISSN: 2615-3076 (Online) ISSN: 2615-1715 (Print)	Variabel independen X1: <i>Spirit at work</i> X2: <i>Compensation</i> Variabel dependen Y2: <i>Employee Perfomance</i>	1. <i>Work spirit has a significant effect on the employee performance</i> 2. <i>Compensation has a significant effect on the employee performance</i>
13.	Rahmawani & Syahril (2021)  JIMBI: Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis Vol. 2 No. 1	Variabel independen X1: Motivasi kerja X2: <b>Kepuasan kerja</b> Variabel dependen Y2: <b>Kinerja karyawan</b>	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. <b>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b>
14.	Riyanto & Anto (2022)	Variabel independen X1: <b>Kompetensi</b>	1. <b>Kompetensi berpengaruh</b>

No.	Penulis, Tahun Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Jurnal wira ekonomi mikroskil Vol. 12 No. 2 ISSN: 2622-6421	X2: <b>Semangat kerja</b> X3: Tim kerja Variabel dependen Y1: Motivasi kerja Y2: <b>Kinerja pegawai</b>	<p><b>positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai</b></p> <p>2. <b>Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai</b></p> <p>3. <b>Tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai</b></p>
15.	Rosmaini & Tanjung (2019)  Maneggio: Jurnal ilmiah magister manajemen Vol. 2 No. 1  ISSN: 2623-2634 (online)	Variabel independen X1: <b>Kompetensi</b> X2: Motivasi X3: <b>Kepuasan kerja</b> Variabel dependen Y: <b>Kinerja pegawai</b>	<p>1. <b>Kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</b></p> <p>2. <b>Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</b></p> <p>3. <b>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</b></p>
16.	Sausan dkk. (2021)  Economic, business and management science journal Vol. 1 No. 1 ISSN: 2775-3794 (Online)	Variabel independen X1: <b>Kepuasan kerja</b> X2: <b>Loyalitas kerja</b> Variabel dependen Y: <b>Kinerja karyawan</b>	1. <b>Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b>
17.	Sudiardhita dkk. (2018)	Variabel independen	1. <i>Compensation has a</i>

No.	Penulis, Tahun Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Academy of strategic management journal Vol. 17 No. 4	X1: <i>Compensation</i> X2: <i>Motivation of employee</i> X3: <b>Work satisfaction</b> Variabel dependen Y: <b>Employee performance</b>	<i>positive and significat effect on employee perfomance</i> 2. <i>Motivation of employee has a positive and significant effect on employee performance</i> 3. <b>Work satisfaction has a positive and significant effect on employee performance</b>
18.	Sumardin & Nabella (2020)  Jurnal bening Vol. 7 No. 2 P-ISSN: 2252-5262 E-ISSN: 2614-499	Variabel independen X1: Disiplin kerja X2: <b>Semangat kerja</b> X3: Komunikasi Variabel dependen Y: <b>Kinerja pegawai</b>	1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. <b>Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai</b> 3. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
19.	Susanto (2019)  Agora Vol. 7 No. 1	Variabel independen X1: Motivasi kerja X2: <b>Kepuasan kerja</b> X3: Disiplin kerja Variabel dependen Y: <b>Kinerja karyawan</b>	1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. <b>Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</b> 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No.	Penulis, Tahun Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
20.	Zainuddin & Darman (2020)  Mandar: Management development and applied research program E-ISSN: 2654-4504 P-ISSN: 2721-1436	Variabel independen X1: <b>Semangat kerja</b> X2: Gaya kepemimpinan X3: Etos kerja Variabel dependen Y: <b>Kinerja pegawai</b>	1. <b>Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</b> 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Eos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teoritis di atas dan hasil penelitian yang relevan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah situasi spiritual rohaniah atau sikap dari individu maupun kelompok yang dapat memunculkan rasa senang yang kuat di dalam tenaga kerja untuk bekerja secara giat dan konsisten sehingga pekerjaan itu cepat rampung serta menghasilkan kuantitas barang dan jasa lebih masif sehingga keseluruhan tersebut dimaksudkan untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan perusahaan. Sumardin & Nabella (2020) menjelaskan semangat kerja merupakan situasi mental atau sikap individu dan kelompok-kelompok tenaga kerja yang menciptakan rasa senang yang mengakar di dalam tenaga kerja untuk bekerja secara giat dan konsisten dalam memenuhi tujuan

yang ditetapkan kantor. Pernyataan di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri & Rauf (2019), Dahlila & Frinaldi (2021), Pribadi dkk. (2020), Riyanto & Anto (2020) serta Sumardin & Nabella (2020) menunjukkan variabel semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Busro (2018) Kompetensi adalah setiap hal yang menjadi kepunyaan individu yang memuat pengalaman, keahlian serta faktor-faktor lainnya di dalam individu untuk mampu melaksanakan suatu pekerjaan mengacu pada pengetahuan dan keterampilan yang dipunyai. Kompetensi menurut Bukit (2017) adalah gabungan antara keahlian, atribut personal, dan pengetahuan yang merefleksikan ke dalam sikap kinerja yang dapat dilihat, ditimbang serta dinilai. Pernyataan di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Soetrisno & Gilang (2019), Elizar & Tanjung (2018), Faizal dkk. (2019), Hasibuan (2019), Riyanto & Anto (2022) dan Rosmaini & Tanjung (2019) menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

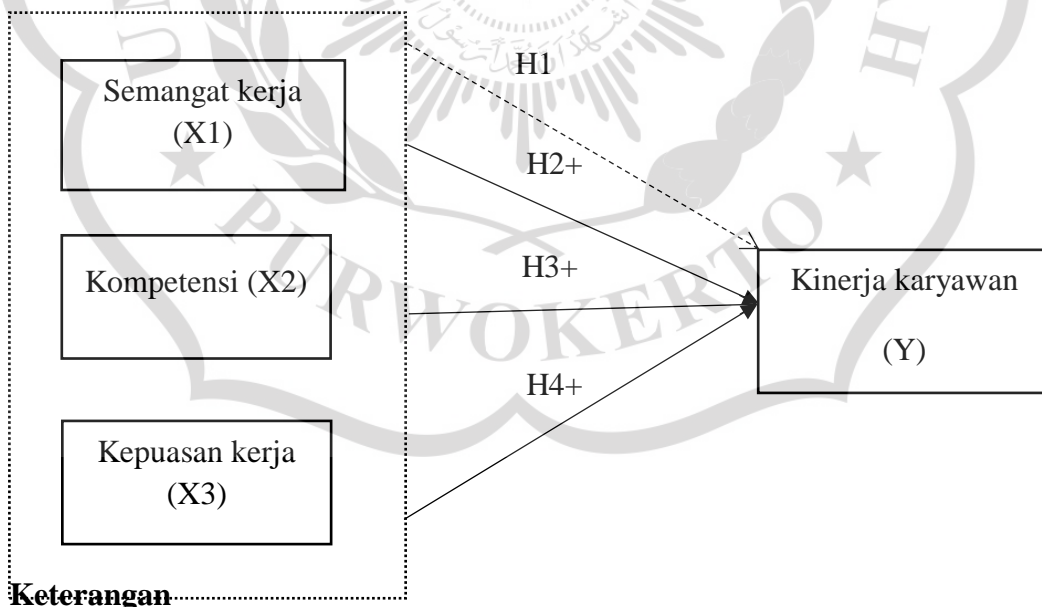
## **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Kawiana (2020) Kepuasan kerja secara garis besar merupakan perihal yang berorientasi pada individu. Setiap individu mempunyai parameter kepuasan yang heterogen sejalan dengan aturan nilai yang menjadi ketetapan di dalam individu. Kepuasan kerja menurut Busro (2018) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan hasil yang menjadi

ekspektasi. Semakin besar hasil yang dicapai dibandingkan dengan hasil yang menjadi ekspektasi akan menyebabkan kepuasan yang tinggi di dalam pegawai tersebut dan semakin kecil hasil yang dicapai akan menyebabkan kepuasan yang rendah di dalam pegawai tersebut. Pernyataan di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk. (2018), Harahap & Tirtayasa (2020), Kurniawan dkk. (2019), Rahmawani & Syahril (2021), Rosmaini & Tanjung (2019), Sausan dkk. (2021), Sudiarta dkk. (2018) dan Susanto (2019) menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka hipotesis pada penelitian ini dapat diilustrasikan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka pemikiran**  
 Hubungan secara simutuan

—————→ Hubungan secara parsial

## **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka perumusan hipotesis yaitu sebagai berikut:

### **1. Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>)**

Semangat kerja, kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina Agung Damar Buana.

### **2. Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>)**

Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Agung Damar Buana.

### **3. Hipotesis 3 (H<sub>3</sub>)**

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Agung Damar Buana.

### **4. Hipotesis 4 (H<sub>4</sub>)**

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Agung Damar Buana.