

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian yang penulis laksanakan telah ada beberapa peneliti yang berhubungan dengan Semangat kerja dan Tanggung Jawab kerja, terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu dengan rentang tahun dari mulai 2016 hingga 2021.

Tabel 2.1 Penelitian-penelitian Terdahulu

No .	Tahun/Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Hosiwaty Sartono (2019) melakukan penelitian tentang “Analisis Pengaruh Semangat Kerja dan Tanggung Jawab Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV. Boga Amanda Medan”	Analisis Regresi Linier Berganda	Semangat kerja dan tanggung jawab berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Boga Amanda Medan.
2	Riyana Fitri (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah”	Analisis Regresi Linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja.
3	Wan M Rezki Rahmal (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Analisis Regresi Linier Berganda	Semangat kerja dan kompensasi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

	PT. Arista Auto Lestari Medan”		
4	Amin Wahyudi (2010) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo”	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian adalah: - Komunikasi memiliki pengaruh positif dan dampak signifikan terhadap Unit Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo, - Tanggung jawab kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak berdampak signifikan terhadap Unit Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo,
5	Wasti (2017) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu”	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
6	Nurdin Yusuf (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo”	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian : Menunjukkan bahwa Secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan), tanggung jawab, disiplin dan kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Secara parsial menunjukkan bahwa variabel memiliki kepemimpinan yang positif dan dominan terhadap kinerja karyawan, - Secara parsial menunjukkan bahwa variabel memiliki

			kepemimpinan yang positif dan dominan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel Partially responsibility memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap karyawan. - Secara parsial menunjukkan bahwa kerjasama berdampak positif dan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, Universitas Gorontalo di Gorontalo
7	Suwarto (2016) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Universitas Muhammadiyah Metro”	Analisis Regresi Linier Berganda	- Terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap semangat kerja. - Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap semangat kerja. - Terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. - Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, - Terdapat pengaruh langsung positif semangat kerja terhadap produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini terdapat adanya persamaan dan perbedaan dengan para peneliti terdahulu. Adapun persamaannya penelitian ini

dengan penelitian terdahulu ialah pada variabelnya yaitu semangat kerja, tanggung jawab kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya ada pada objek penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada Pegawai Puskesmas Mayangan.

Dari hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa variabel independen terhadap variabel dependen digunakan oleh peneliti mempunyai pengaruh yang sama. Semangat kerja dan tanggung jawab kerja sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dan berdampak positif terhadap Kinerja.

Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Semangat kerja dan tanggung jawab kerja merupakan dua hal yang berbeda namun keduanya memiliki hubungan dalam suatu kegiatan atau organisasi maupun perusahaan. Semangat kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal, Tanggung jawab kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Tanggung jawab kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang artinya jika tanggung jawab kerja nya baik / bagus yang diperoleh dari suatu pekerjaan maka kinerja pegawai meningkat, sebaliknya jika tanggung jawab kerja kurang tercapai maka Kinerja pegawai rendah (Hasibuan, 2012). Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian, penelitian ini dilakukan di Puskesmas Mayangan.

2.2 Tinjauan Teori

Untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja dan Tanggung Jawab Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka peneliti akan menjelaskan secara teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan variable-variabel penelitian. Selain itu peneliti juga menggunakan hasil dari penelitian terdahulu sebagai acuan untuk memahami variable dalam penelitian ini antara lain Semangat Kerja, Tanggung Jawab Kerja, dan Kinerja Pegawai sebagai variabel penelitian.

2.2.1 Semangat Kerja

2.2.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Moekijat dalam (Siregar, 2019) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. 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. Kemudian menurut (Asnawi, 1999) Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara

giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut (Setiawan, 2018) semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Purwanto dalam (Assagaf et al., 2015) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang – orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan – hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang. Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2013) Faktor - faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja, yaitu:

1. Hubungan yang harmonis antar pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari

langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.

2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam perjalanan.

Masalah semangat kerja karyawan di perusahaan sering kali ditemukan, oleh karena itu perusahaan harus lebih bisa meningkatkan semangat kerja karyawan supaya mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan

cepat. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan di perusahaan-perusahaan dimana perusahaan tersebut tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya baik secara rohani maupun jasmani..

2.2.1.3 Indikator Semangat Kerja

Indikator Semangat Kerja yang dikemukakan oleh Darmawan (2013) adalah sebagai berikut:

1. Loyalitas,

Loyalitas seorang pegawai dapat diketahui dengan adanya pegawai yang setia dalam artian pegawai mengerjakan pekerjaan dengan tidak mengharapkan suatu imbalan pada perusahaan.

2. Antusias,

Ada jiwa tertanam dalam diri seorang pegawai akan terus berusaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.

3. Kerjasama,

Pegawai dapat mencurahkan kemampuan yang ada dalam dirinya secara menyeluruh dengan bekerja sama antar atasan ataupun sesama pegawai secara harmonis untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

4. Keaktifan,

Keaktifan seorang pegawai dapat ditingkatkan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

5. Kreativitas,

Dapat memberikan gagasan baru atau ide dalam menyelesaikan permasalahan didalam perusahaan, dengan menyampaikan usulan atau pendapat kepada perusahaan.

6. Inisiatif,

Inisiatif seorang pegawai akan timbul dikarenakan masalah-masalah dalam hal pekerjaan dapat ditanganinya.

2.2.2 Tanggung Jawab Kerja

2.2.2.1 Pengertian Tanggung Jawab Kerja

Bertanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya di lakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, budaya dan sosial), Negara dan Tuhan. tanggung jawab adalah orang yang bisa melakukan control internal sekaligus internal bahwa suatu keyakinan bahwa ia boleh mengontrol dirinya dan yakin bahwa kesuksesan yang di capainya adalah hasil usahanya sendiri.

Menurut Hawari (2012) tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama.

Sedangkan, menurut (Abdullah, 2010) tanggung jawab adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan kewajiban karena dorongan didalam dirinya atau biasa disebut dengan panggilan jiwa. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kinerja karyawan akan memberikan peningkatan yang berarti dalam meningkatkan kinerja. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada.

Menurut penjelasan dari beberapa ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa tanggung jawab adalah yang melaksanakan segala sesuatu atau pekerjaan dengan

bersungguh-sungguh dengan sukarela, berani, menanggung segala resiko dan segala sesuatunya baik dari perkataan, perbuatan dan sikap.).

2.2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor,-faktor yaitu: Motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian(skill), pendidikan, masa kerja, pelatihan, dan kedisiplinan.

Adapun penjelasan dari kutipan diatas adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

2. Kemampuan

Kemampuan adalah tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam memberikan atau menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat.

3. Pengetahuan

Pengatahuan adalah sesuatu yang hadir dan terwujud dalam jiwa dan pikiran seorang dikarenakan adanya reaksi, persentuhan dan hubungan dengan lingkungan dan alam sekitarnya.

4. Keahlian (skill)

Keahlian adalah kemampuan seorang untuk melakukan sesuatu yang bersifat spesifik, focus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan.

5. pendidikan

Pendidikan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku seorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap tanggung jawab pegawai, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap tanggung jawab pegawai.

2.2.2.3 Indikator Tanggung Jawab Kerja

Menurut Michel dalam Rizky (2001:15) Indikator tanggung jawab kerja yaitu:

1. Berani Mengambil Resiko

Menanggung segala resiko pekerjaan, Mengambil keputusan pada situasi yang mendesak.

2. Pembagian Tugas Yang Jelas

Pembagian tugas ditempat kerja, ada standar kerja untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

3. Disiplin dalam bekerja

Yaitu sikap dari seseorang yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan, keteraturan, atau ketertiban terhadap peraturan.

Indikator Kerjasama tidak digunakan karena sama dengan indikator di variabel semangat kerja.

2.2.3 Kinerja Pegawai

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Nur et al., 2020) Kinerja merupakan proses untuk mencapai program yang diinginkan. melalui strategis organisasi bisa dinilai dari kepuasan konsumen dan kontribusinya. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Yenti, 2019).

(Yenti, 2019) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yaitu faktor personal yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, dan dukungan kerja, faktor kepemimpinan yang terdiri dari kualitas manajer, semangat, arahan, dan dukungan kerja, dan faktor tim yang terdiri dari kualitas

dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan tim, serta faktor sistem yang terdiri dari sistem kerja, fasilitas kerja.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor—faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai adalah terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

2. Faktor Motivasi

Motivasi harus terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3. Faktor Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu karakteristik individu yang mendasari kinerja serta perilaku di tempat kerja. Kompetensi mempunyai aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

4. Faktor Lingkungan

Kerja Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang dapat mendukungnya dalam bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dilingkungan yang tidak dapat mendukung pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan juga akan menurun

2.2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut berdasarkan Kementrian Kesehatan RI Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan, Indikator Kinerja Rumah Sakit atau Balai Layanan Umum Daerah (BLUD) Puskesmas yaitu :

1. Kepatuhan dalam pelaksanaan standar pelayanan

Yaitu suatu tuntutan untuk melakukan sepenuhnya apa yang telah ada pada aturan tertulis, yaitu standar pelayanan

2. Ketepatan Waktu Pelayanan

Yaitu bertujuan agar Terselenggaranya pelayanan yang cepat, responsive dan mampu menyelamatkan pasien gawat darurat.

3. Kualitas Kerja

yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan konsumen/penggunanya atau tidak.

4. Komunikasi

yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada pasien.

5. Kemampuan

yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.

2.3 Hubungan Antar Variabel

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:39) Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (dependent). Dalam penelitian ini variabel bebas nya yaitu Semangat Kerja (X1) dan Tanggungjawab Kerja (X2).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyoni (2017:104) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y).

2.3.1 Hubungan Semangat Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut Musak (2013) semangat kerja serta Kinerja, bahwa apabila dalam suatu perusahaan dimana semangat kerja dari pegawai rendah, maka kinerjanya pun juga rendah. Tetapi apabila semangat kerja para pegawai tinggi, maka akan mempermudah pimpinan untuk menggerakkan para pegawai tersebut dalam menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian secara konseptual, peneliti beranggapan bahwa semangat kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain semakin tinggi semangat kerja yang diberikan maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wan M Rezki Rahmal (2018) yang menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Lestari Medan.

2.3.2 Hubungan Tanggung Jawab Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut Mulyadi dalam (Rahman, 2014) tanggung jawab dapat didefinisikan sebagai sebuah kewajiban individu untuk melaksanakan pekerjaan ditugaskan. Walaupun seringkali dibenarkan seorang atasan dalam melaksanakan tugas dapat memberikan otoritasnya kepada bawahan yang dianggap mampu dan mempunyai kualifikasi untuk menjalankannya.

Lebih lanjut ditegaskan, setiap pelaksanaan kewajiban dan

setiap penggunaan hak baik yang dilakukan secara tidak memadai maupun yang dilakukan secara memadai pada dasarnya tetap harus disertai dengan pertanggung jawaban, demikian pula dengan pelaksanaan kekuasaan (Lokbere et al., 2017).

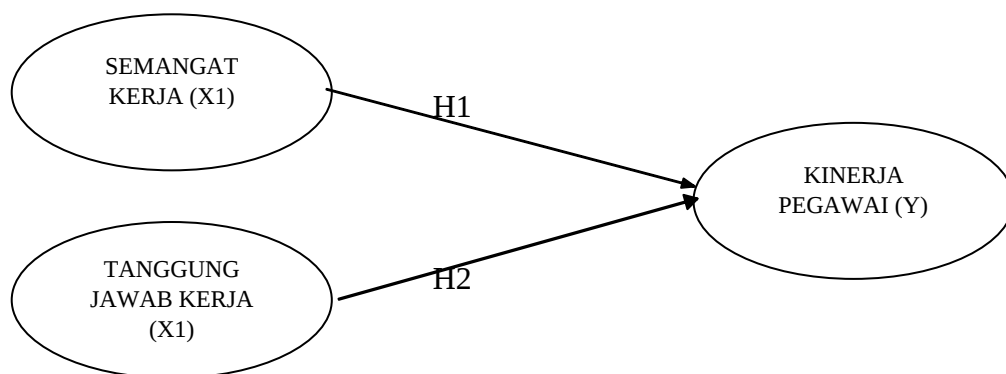
Dengan demikian secara konseptual, peneliti beranggapan bahwa tanggung jawab kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain semakin tinggi tanggung jawab yang dilaksanakan maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini dukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2010) yang menunjukkan bahwa Tanggung Jawab kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah uraian dasar pemikiran dari penelitian yang di sintesiskan dari fakta-fakta, observasi, dan telaah kepustakaan, tinjauan pustaka, dan landasan teori. Kerangka konsep memuat teori, konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan penelitian, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian. Kerangka teori tersebut selanjutnya perlu dinyatakan dalam bentuk diagram/bagan keterkaitan antar variabel, sehingga pihak lain dapat memahami kerangka konseptual yang dikemukakan dalam penelitian.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi maka diperlukan adanya semangat kerja dan tanggung jawab kerja. Dengan demikian kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah bahwa semangat kerja dan tanggung jawab kerja yang tinggi dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, demikian sebaliknya. Adapun kerangka konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Kesimpulan :

Dari kerangka konsep di atas dapat dijelaskan untuk variabel independent Semangat Kerja dan Tanggung Jawab dengan menggunakan pengujian secara parsial berpengaruh langsung terhadap variabel dependent kinerja pegawai Pada Puskesmas Mayangan. Sedangkan variabel independent Semangat Kerja dan Tanggung Jawab dengan menggunakan pengujian secara simultan berpengaruh langsung terhadap variabel dependent kinerja pegawai pada Puskesmas Mayangan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasari pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian, dalam kerangka konsep yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 = Diduga Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mayangan
- H2 = Diduga Tanggung jawab Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mayangan.