

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal. Faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika kemampuan kerja karyawan baik maka dapat tercapainya tujuan organisasi. Selain itu faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu adanya sebuah motivasi. Seiring dengan keinginan perusahaan untuk menjadi lebih baik maka motivasi diperlukan karyawan. Karena motivasi dapat menjadi pendukung tercapainya suatu pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan, karena motivasi dapat mendorong semangat kerja karyawan.

Untuk itu dalam bab ini peneliti akan menguraikan secara konseptual tentang pokok bahasan yang terkait dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan, serta menjelaskan teori atau konsep yang berkaitan dengan *pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*.

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pada umumnya adalah sebuah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai penyelesaian sebuah tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang telah dibebankan perusahaan kepadanya.

Secara teoritis pengertian kinerja karyawan telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya menurut : Hasibuan (2008) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan teori tersebut kinerja merupakan suatu pekerjaan yang telah dihasilkan seseorang karyawan dengan kecakapan dan sebuah kesungguhan dalam berusaha serta memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Rivai dan Basri dalam Dr. H. Masram, SE. MM dan Dr. Hj. Mu'ah, SE. MM (2015) kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan teori tersebut kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dan telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori diatas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab. Kualitas sendiri merupakan hasil kerja yang dinilai berdasarkan baik buruknya pekerjaan yang diperoleh, sedangkan kuantitas merupakan jumlah atau hasil pekerjaan yang diperoleh selama jam kerja berlangsung.

Poin penting yang dapat ditarik dari pengertian kinerja menurut para ahli diatas, bahwa:

- kinerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja dalam melaksanakan tugas;
- selama periode tertentu sesuai standar yang telah ditentukan perusahaan dan disepakati bersama;
- sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan selama periode tertentu dengan penuh tanggung jawab melalui usaha dan kecakapannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

2.1.1.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa ahli memiliki pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya menurut Mangkunegara (2015:67) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan (ability)

Kemampuan merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Kemampuan terdiri dari kemampuan potensial dan kemampuan *reality* yaitu kemampuan pengetahuan dan kemampuan *skill*. Artinya karyawan yang mempunyai tingkat IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Uraian diatas menjelaskan bahwa kemampuan dapat dilihat dari kemampuan potensial seseorang serta kemampuan yang nyata. Kemampuan potensial diukur dengan tingkat IQ seseorang melalui pendidikan sedangkan kemampuan *reality* dilihat dari pengetahuan dan keterampilan seroang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap dan mental merupakan

kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Sedangkan menurut Handoko (2001:193) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya

3. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi serta penyaluran dalam ruang kerja. Fasilitas dalam bekerja juga dibutuhkan karyawan sehingga perusahaan seharusnya memberikan fasilitas sesuai standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta motivasi yang dapat mendorong keberhasilan suatu pekerjaan. Selain itu juga fasilitas yang diberikan perusahaan harus sesuai standar yang telah ditentukan supaya kinerja karyawan dapat tercapai secara maksimal.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Setiap perusahaan tentu menginginkan kinerja yang baik. Maka untuk menentukan kinerja yang baik diperlukan suatu instrumen untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja, diantaranya menurut Mangkunegara (2011:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas adalah suatu hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah diberikan perusahaan yang dapat dilihat dari kerapihan dan juga ketelitiannya. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah Jumlah hasil kerja karyawan yang dinyatakan dalam satuan angka dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Dengan begitu maka kuantitas kerja adalah karyawan yang mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar maka pelaksanaan tugasnya baik.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia dalam bertindak laku maupun dalam perbuatannya yang sengaja ataupun tidak sengaja. Tanggung jawab

dalam pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan dalam menerima dan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2. Kemampuan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kemampuan kerja

Dalam sebuah perusahaan faktor sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka seorang karyawan membutuhkan kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika perusahaan tidak memiliki kemampuan yang baik dapat menghambat tercapainya suatu tujuan perusahaan. Kemampuan yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas yang diberikan kepadanya.

Beberapa pendapat mengenai kemampuan kerja menurut Robbins (2017) mengemukakan bahwa kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Gibson (1996:167) menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2003:94) kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Poin penting yang dapat ditarik dari pendapat para ahli tentang pengertian kemampuan kerja diatas, antara lain, bahwa kinerja merupakan:

- kapasitas individu dalam melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan;
- potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan;
- atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu;

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kesungguhan dan kecakapan serta potensi seorang individu dalam mengerjakan tugas yang diberikan sesuai kapasitas dan pengalaman yang dimiliki dalam waktu tertentu.

2.1.2.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Ada beberapa Faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja. Menurut Robbins (2009:57) menyatakan bahwa kemampuan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Kemampuan Intelektual (intellectual ability)

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar, dan memecahkan masalah).

2. Kemampuan Fisik (physical ability)

Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas- tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Pendapat lain dikemukakan oleh Robert R. Katz (2008) kemampuan kerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu :

1. Kemampuan teknis (Technical skill)

Pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat- alat kerja.

2. Kemampuan bersifat manusiawi (Human Skill)

Kemampuan untuk bekerja kelompok suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3. Kemampuan Konseptual (Conceptual skill)

Kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami diantara unsur- unsur itu.

Sedangkan menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah :

1. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan (knowledge) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi, sehingga bisa diaplikasikan kedalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2. Ketrampilan (skill)

Ketrampilan (skill) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja adalah pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap seorang karyawan. Semakin tinggi pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki maka kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya juga semakin baik.

2.1.2.3. Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka dapat diukur dengan suatu indikator. Ada beberapa indikator kemampuan kerja menurut Robbins (1998) adalah sebagai berikut:

1. Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerja karyawan didalam perusahaan akan tinggi pula.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan, perhatian, komunikasi yang baik dan penghargaan kepada seorang yang bekerja agar seseorang menimbulkan suatu keinginan bekerja dan meningkatkan hasil kerja atau disebut dengan meningkatkan semangat kerja karyawan atas dorongan yang diberikan oleh setiap perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:68) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Hasibuan (2003:95) motivasi merupakan suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak dan secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir.

Pendapat lain menurut Robbins (2008) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Menurut Hasibuan (2008) motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab.

Poin penting yang dapat ditarik dari pendapat para ahli tentang pengertian motivasi diatas, bahwa motivasi merupakan:

- kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi;
- suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas;
- kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi;
- dikondisikan oleh tuntutan pemenuhan kebutuhan individu;
- dilaksanakan dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab;

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya dorong dalam diri seseorang yang mampu menggerakkan dan mengarahkan upayanya dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab ke arah tujuan organisasi.

2.1.3.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi Motivasi

Memberikan motivasi kepada karyawan sangat diperlukan, karena untuk mendorong semangat kerja karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Tetapi dalam memberikan motivasi tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi. Salah satunya yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016) faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern

a) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak yang kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi. Dengan tujuan hal tersebut orang terdorong untuk mau bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan ini dapat meliputi hal-hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak

3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
5. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Sehingga kondisi lingkungan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem

dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberi kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

2.1.3.3. Indikator Motivasi

Dalam memberikan motivasi kepada karyawan, terdapat beberapa indikator-indikatornya, salah satunya dikemukakan oleh George & Jones (2005:175) yakni :

1. Perilaku karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2. Usaha karyawan

Usaha karyawan menggambarkan seberapa keras seorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

3. Kegigihan karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2009:93) indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Karyawan harus memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi maka menunjukkan karyawan memiliki motivasi yang tinggi, sehingga dapat terselesaikan pekerjaannya dan mendukung tercapainya suatu tujuan perusahaan.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah usaha karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya, dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju mendorong karyawan untuk berkeinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Pengakuan atas kinerja

Pengakuan atas kinerja merupakan usaha karyawan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya. Sehingga karyawan dapat terdorong untuk bekerja lebih keras lagi.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan karyawan untuk belajar menguasai pekerjaan dibidangnya. Apabila karyawan mampu menguasai pekerjaannya dengan sesuai bidangnya maka kinerja akan semakin baik sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) diatas terdapat 5 indikator motivasi, yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang. Tetapi peneliti hanya menggunakan 4 indikator saja, karena salah satu indikator sama dengan indikator di variabel lain.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur dengan keinginan karyawan untuk lebih maju, prestasi kerja karyawan dan pekerjaan yang menantang. Apabila dalam diri karyawan terdapat indikator tersebut maka kinerja karyawan akan semakin baik.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain yang relevan dengan penelitian ini sebagai bahan rujukan pendukung.

Tabel 2. 2
Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL, NAMA, TAHUN	VARIABEL	METODE ANALISIS	HASIL
1	Pengaruh Kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat, Indra Jaya, 2012	<ul style="list-style-type: none"> ● Kinerja Pegawai(Y) ● Kemampuan (X1) ● Motivasi Kerja (X2) 	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
2	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang, Diah Ayu Kristiani Dr. Ari Pradhanawati, M.S, Andi Wijayanto, S.Sos,M.Si, 2013	<ul style="list-style-type: none"> ● Kinerja Karyawan (Y) ● Kemampuan Kerja (X1) ● Motivasi Kerja (X2) 	Analisis Regresi	Secara Simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung, Nenny Anggraeni,	<ul style="list-style-type: none"> ● Kinerja Pegawai (Y) ● Kemampuan (X1) ● Motivasi (X2) 	Descriptive survey dan explonatory survey	Secara simultan dan signifikan kemampuan pegawai serta motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada

NO	JUDUL, NAMA, TAHUN	VARIABEL	METODE ANALISIS	HASIL
	2011			institusi STSI.
4	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik gula) Djombang Baru, Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana, 2015	<ul style="list-style-type: none"> ● Kinerja Karyawan (Y) ● Kemampuan Kerja (X1) ● Motivasi Kerja (X2) 	Analisis linier berganda	Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial (masing-masing)
5	Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya Kiruja EK, Elegwa Mukuru, 2013	<ul style="list-style-type: none"> ● Kinerja Karyawan (Y) ● Motivasi (X1) 	Uji Analisis Varians	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berikut adalah persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu diatas dengan rencana penelitian yang akan dilakukan oleh penulis :

1. Penelitian pertama

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat pada variabel bebas yang menggunakan variabel kemampuan dan motivasi juga pada variabel terikat yang menggunakan variabel kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang diteliti, jika pada penelitian terdahulu objek adalah pada Dinas

Pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat , maka objek penulis adalah PT. Koperasi Telekomunikasi Selular Jombang.

2. Penelitain kedua

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat pada variabel bebas yang menggunakan variabel kemampuan dan motivasi juga pada variabel terikat yang menggunakan variabel kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang diteliti, jika pada penelitian terdahulu objek adalah pada PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang , maka objek penulis adalah PT. Koperasi Telekomunikasi Selular Jombang.

3. Penelitian ketiga

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat pada variabel bebas yang menggunakan variabel kemampuan dan motivasi juga pada variabel terikat yang menggunakan variabel kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang diteliti, jika pada penelitian terdahulu objek adalah pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung, maka objek penulis adalah PT. Koperasi Telekomunikasi Selular Jombang.

4. Penelitian keempat

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat pada variabel bebas yang menggunakan variabel kemampuan dan motivasi juga pada variabel terikat yang menggunakan variabel kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang diteliti, jika pada penelitian terdahulu objek adalah pada PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik gula) Djombang Baru, maka objek penulis adalah PT. Koperasi Telekomunikasi Selular Jombang.

5. Penelitian kelima

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat pada variabel bebas yang menggunakan variabel kemampuan dan motivasi juga pada variabel terikat yang menggunakan variabel kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang diteliti, jika pada penelitian terdahulu objek adalah pada Lembaga Pelatihan Teknis Tingkat Menengah Publik di Kenya, maka objek penulis adalah PT. Koperasi Telekomunikasi Selular Jombang.

Berdasarkan penjelasan dan perbandingan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dan

penelitian yang akan peneliti lakukan persamaan terdapat pada variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan dan sebagian terdapat pada variabel bebas yaitu variabel kemampuan dan motivasi, sedangkan perbedaan terletak pada objek penelitian.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana pada uraian diatas, peneliti berpendapat, bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan selama periode tertentu dengan penuh tanggung jawab melalui usaha dan kecakapannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Secara konseptual, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, antara lain factor kemampuan (ability), baik kemampuan potensial maupun kemampuan reality dan factor motivasi.

Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kemampuan kerja adalah suatu proses yang memberikan pemahaman kepada karyawan dalam suatu pekerjaan sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan tidak mempunyai kemampuan yang mumpuni, maka karyawan tidak dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Tetapi jika karyawan

memiliki kemampuan yang tinggi, maka kinerja yang diberikan kepada perusahaan akan menjadi baik sehingga dapat mendukung tercapinya suatu tujuan perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan, bahwa kemampuan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi kemampuan potensial maupun kemampuan reality yang dimiliki karyawan, akan semakin tinggi pula kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan., Pemikiran peneliti ini telah dibuktikan kebenarannya oleh para peneliti terdahulu, diantaranya oleh Diah Ayu Kristiani, Dr. Ari Pradhanawati, M.S dan Andi Wijayanto, S.Sos,M.Si. (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang”, dengan hasil menunjukkan bahwa kemampuan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah daya dorong dalam diri seseorang yang mampu menggerakkan dan mengarahkan upayanya dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab ke arah tujuan organisasi. Dorongan dapat berasal dari dalam diri seorang karyawan maupun dari luar dalam hal ini pimpinan tempat karyawan bekerja atau pihak lain. Motivasi dari luar, merupakan suatu dorongan, perhatian dan komunikasi yang baik yang diberikan seorang atasan kepada bawahan atau perusahaan kepada karyawan

sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Dengan demikian motivasi sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk mendorong semangat kerjanya. Apabila motivasi yang dimiliki karyawan rendah maka dapat menghambat suatu kinerjanya, dan sebaliknya jika motivasi yang dimiliki karyawan tinggi maka dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan pemikiran ini telah dibuktikan kebenarannya oleh peneliti terdahulu, diantaranya oleh Kiruja EK dan Elegwa Mukuru (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya” (Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pelatihan Teknis tingkat Menengah Publik di Kenya) dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dengan dukungan penelitian terdahulu, maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari peneliti adalah kemampuan kerja perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Kemampuan tersebut salah satunya dapat dilihat dari

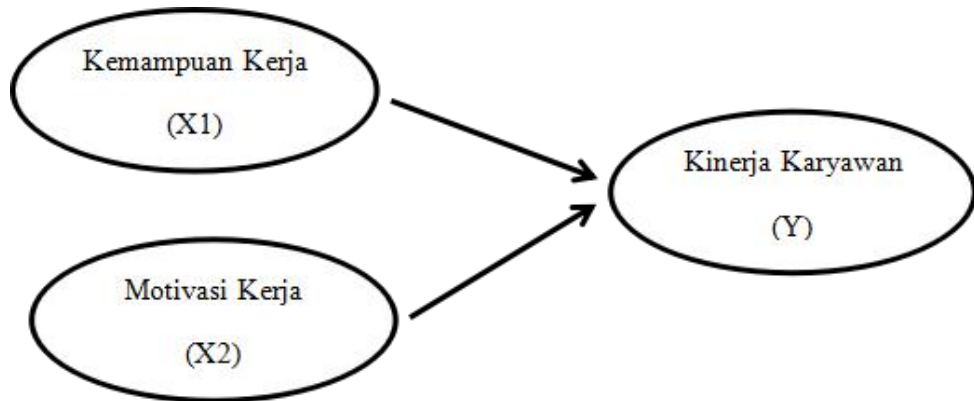
tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan. Apabila karyawan memiliki pengetahuan dan ketrampilan rendah maka karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal sehingga menyebabkan tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sebaliknya jika karyawan memiliki pengetahuan dan ketrampilan tinggi maka dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Selain kemampuan kerja, motivasi kerja juga sangat diperlukan oleh setiap karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Tingkat motivasi yang dimiliki karyawan dapat dilihat dari faktor intern (dari dalam) diri seorang karyawan dan faktor ekstern (dari luar) diri seorang karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi rendah maka kinerja yang dihasilkan kurang maksimal sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik, tetapi jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka menghasilkan kinerja yang baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Akhirnya dapat dirumuskan kerangka konseptual dalam penelitian ini, bahwa kemampuan kerja, baik kemampuan nyata maupun potensial dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Atau dengan kata lain, semakin tinggi kemampuan dan motivasi kerja seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Adapun berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan dalam model kerangka konseptual berikut :

Gambar 2. 2
Kerangka Konseptual



2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara ataupun dengan dugaan tentang apa saja yang peneliti alami dalam usaha untuk mematuhiinya. Berdasarkan kerangka konseptual dan penelitian terdahulu yang telah disampaikan di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja