

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan teori**

Dalam bab 2 yang di sajikan peneliti ini akan di jelaskan tentang teori-teori dan konsep mengenai tentang varibel-variabel penelitian tersebut, dan menjelaskan faktor - faktor maupun indikator sesuatu dengan variabelnya serta teori dan hasil penelitian terdahulu sebagai acuanya, dalam menganalisa tentang, kemampuan individu dan kinerja pada objek penelitian tertentu yang berupa karyawan distributor beras. .

##### **2.1.1 Kinerja .**

###### **2.1.1.1 Pengertian kinerja**

Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja yang di lakukan oleh suatu karyawan, kinerja yang baik dapat di wujudkan dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki potensi yang baik dan profesional dalam bidang yang dikelolanya.

Secara teoritis pengertian kinerja telah di kemukakan oleh beberapa para ahli salah satunya yaitu menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) dalam buku evaluasi kinerja Dr,Rismawati , SE, M, M, dan Prof Dr, Mattalata ,S,E,,M,S kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Pendapat lain yang menjelaskan tentang kinerja menurut Robert L, Mathis dan John H,jackson terjemhan jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001),

kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak di lakukan karyawan tersebut..

Sedangkan menurut Rivai dan Fawzi (2004) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan.

Selain itu menurut menurut John Witmore dalam coaching for Performance (1997) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang di tuntutan dari seseorang atau sesuatu perbuatan, suatu prestasi, dan suatu pameran umum keterampilan

Berdasarkan pendapat oleh beberapa ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus di ketahui dan di konfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil yang sudah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Harbani Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3 Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga

ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerja.

Sedangkan Menurut Robert L, Mathis dan John H, Jackson ( 2001) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu ;

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan karyawan dengan organisasi

Selain itu menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan

## 2. Faktor Motivasi

Dari dua faktor yang mempengaruhi kinerja di jelaskan sebagai berikut :

faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang tenaga kerja dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri tenaga kerja terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Berdasarkan faktor-fsktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli peneliti menyimpulkan bawah faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan, motivasi,kemauan,kompensai energi,kejelasan tujuan,Dukungan yang di terimah dan kemajuan teknologi.

### **2.1.1.3 Indikator kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75), Kinerja dapat dilihat berdasarkan indicator sebagai berikut ,yaitu :

1. Kuantitas
2. Pelaksanaan Tugas.
3. Tanggung Jawab

Secara terperinci indikator kinerja dijelaskan sebagai berikut :

Pelaksanaan tugas merupakan seseorang mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Tenaga kerja melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh organisasi

Tanggung jawab adalah kesadaran atau kewajiban seorang tenaga kerja untuk melaksanakan tugas-tugas yang di berikan perusahaan tersebut sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Berdasarkan indikator kinerja menurut pendapat para ahli peneliti telah menyimpulkan bahwa kinerja yang baik adalah bahwa tenaga kerja telah mampu mewujudkan dan melaksanakan kualitas pekerjaan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan serta mampu melakukan pencapaian hasil dalam waktu tertentu dan melakukan pelaksanaan tugas atau tanggung jawab dengan baik yang telah di prosedurkan sesuai dengan apa yang di tentukan oleh organisasi

## **2.1.2 Kemampuan individu**

### **2.1.2.1 pengertian kemampuan individu**

Dalam sebuah aktifitas kerja atau organisasi faktor sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting. karyawan mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja, sehingga seorang tenaga kerja membutuhkan keahlian yang cukup dan handal dalam melaksanakan pekerjaannya. tetapi bila tenaga kerja tidak memiliki kemampuan kerja untuk bekerja secara efektif dan efisien, maka tujuan yang ingin dilakukan tidak akan tercapai. Kemampuan yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas, sehingga memudahkan pekerjaan mereka.

Kemampuan menurut Winardi (2010) merupakan sebuah sifat yang melekat pada manusia atau yang dipelajari yang memungkinkan seorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Steven Robins (2017) mengemukakan bahwa Kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Sedangkan pengertian lain oleh Soelaiman (2007) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Berdasarkan uraian di atas bahwa apabila ingin mencapai hasil kinerja yang bagus tenaga kerja harus memiliki kemampuan. Kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan

peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, karyawan memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Dengan keterampilan yang ada maka tenaga kerja akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Menurut beberapa pendapat para ahli peneliti menyimpulkan bahwa kemampuan adalah kapasitas yang dimiliki oleh seseorang yang terdiri atas kemampuan fisik, kemampuan berfikir, dan sebuah keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya.

#### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Kemampuan**

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R.Katz, dalam Moenir 2008), yaitu:

1. **Technical Skill (Kemampuan Teknis)** Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. **Human Skill (Kemampuan bersifat manusiawi)** Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3. Conceptual Skill (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu

### **2.1.2.3 Indikator kemampuan individu**

Untuk mengetahui seorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat melalui beberapa indikator. Menurut Winardi (2010) terdapat 3 (tiga) aspek indikator kemampuan yaitu :

1. Keterampilan (Skill)
2. Pengetahuan ( knowledge)
3. Pengalaman kerja (work experience)

Secara rinci indikator kemampuan yang dikemukakan Winardi (2010) dapat dijabarkan sebagai berikut :

#### 1. Keterampilan (skill)

Keterampilan dan kecakapan tenaga kerja sebagai akumulasi dari bakat dan keperibadiannya dalam melaksanakan pekerjaan. Keterampilan juga dapat dikatakan kemampuan tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaan fisik (kecekatan fisik ) maupun mental tertentu.

#### 2. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil dari pendidikan, pengalaman, dan pelatihan dibidangnya. Pengetahuan juga dapat dikatakan sebagai informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan kedalam pekerjaan karyawan itu sendiri.



#### 4. Pengalaman kerja (work experience)

Adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Dengan kata lain pengalaman kerja dapat dikata tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan karyawan dalam pekerjaannya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut tabel penelitian terdahulu :

**Table 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Ahmad Lutfi (2016)	Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan individu Terhadap Kinerja Bagian Pemasaran Pada UD, Adi Utama Motor Honda Kabupaten Kabupaten Bondowoso	X1: Motivasi X2:Kemampuan Y : Kinerja	Pendekatan kuantitatif analisis regresi linier berganda	Motivasi dan Kemampuan Berpengaruh terhadap kinerja bagian pemasaran sebesar 51.2%
2.	Prabadwipa Meidianwar, A. Margono, dan Djumadi. (2014)	Pengaruh kepemimpinan dan kemampuan terhadap kinerja keberhasilan usaha ( Pada distributor susu CV. UMSKEY Bandung )	X1:kepemimpin an X2 : kemampuan Y : Kinerja	Pendekatan kuantitatif, Analisis regresi linier Berganda	Kemampuan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja keberhasilan usaha sebesar 61%

3	Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam dan Ika Ruhana. (2015)	Pengaruh Kemampuan individu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	X1:Kemampuan Kerja X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja	Pendekatan kuantitatif Metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	kemampuan kerja dan motivasi kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. S
4	Andre Wijaya (2013)	The Effect of Ability Employee's performance of PNPm mandiri	X1: Ability Y : Employee's performance	Analisis regresi linier berganda	Hail penelitian ini menunjukkan bawah kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja

Berikut persamaan dan perbedaan antara peneliti terdahulu diatas

dengan rencana penelitian yang akan penulis lakukan

#### 1 .Penelitian Pertama

##### a. Persamaan

Persamaan peneliti terdahulu dengan rencana penulis ialah pada variabelnya. Variabel bebasnya adalah kemampuan kerja .Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja.

##### b. Perbedaan

peneliti terdahulu dengan rencana penulis ialah pada obyek penelitian, dan metode penelitian. Obyek peneliti terdahulu yaitu, Bagian Pemasaran Pada UD, Adi Utama Motor Honda Kabupaten Kabupaten Bondowoso dan metode penelitiannya ialah analisis deksriptif dan analisis regresi linier berganda. Selain itu variabel bebas pada penenlitian terdahulu yaitu motivasi (X1) dan Kinerja (Y)

#### 2 .Penelitian kedua

a. Persamaan

Peneliti terdahulu dengan rencana penulis ialah pada variabel dan Metode. Variabel bebasnya adalah Kemampuan. Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja. Selanjutnya metodenya adalah Pendekatan kuantitatif

b. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rencana penulis ialah pada obyek penelitian. Obyek peneliti terdahulu yaitu Distributor susu CV. Umskey Bandung. Sedangkan obyek rencana peneliti yaitu pada karyawan distributor beras di UD Putra Dwi Jaya, UD. Bintang Jaya dan UD. Sumber Jaya Kec Plandaan.

3. penelin Ketiga

a. Persamaan

Persamaan peneliti terdahulu dengan rencana penulis ialah pada variabel dan Metode. Variabel bebasnya adalah Kemampuan Kerja dan. Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja. Selanjutnya metodenya adalah Pendekatan kuantitatif \

Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rencana penulis ialah pada obyek penelitian. Obyek peneliti terdahulu yaitu Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru. Sedangkan obyek rencana peneliti yaitu pada karyawan distributor beras di UD Putra Dwi Jaya, UD. Bintang Jaya dan UD. Sumber Jaya Kec Plandaan

## 5. Penelitian keempat

### a. Persamaan

Persamaan peneliti terdahulu dengan rencana penulis yaitu pada variable bebas dan variable terikatnya, yaitu kemampuan dan Kinerja.

### b. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rencana penulis ialah objek penelitiannya dan metode analisisnya menggunakan uji regresi berganda.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### 2.3.1 Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja

Secara konseptual menurut peneliti, Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku dan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta standar dan kriteria yang telah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dalam periode waktu yang ditetapkan.

Sedangkan Kemampuan adalah kapasitas individu yang meliputi pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dimiliki tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kemampuan seseorang termasuk ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya, artinya mampu tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Maka tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang tinggi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitupun sebaliknya.

Dengan demikian semakin tinggi kemampuan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagus Prabawidya (2014) bahwa, terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu yang peneliti dijelaskan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dengan periode waktu yang diberikan oleh organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja. Untuk mengukur Kinerja, dapat dilihat melalui beberapa indikator, yaitu: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab.

Secara konseptual Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: Kemampuan Kerja Kemampuan kerja adalah kapasitas yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya

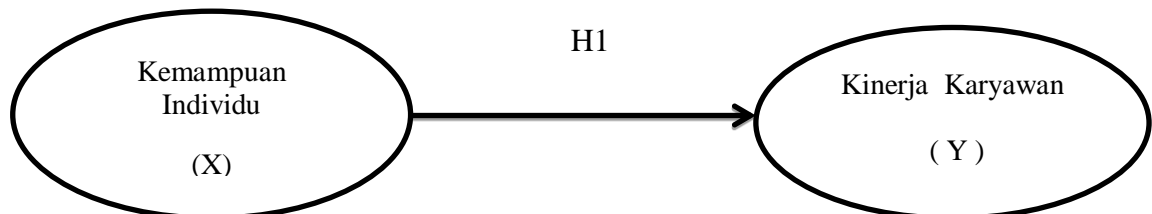
Apabila seseorang mempunyai kemampuan maka seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Maka secara konseptual dapat disimpulkan, bahwa semakin tinggi kemampuan kerja, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Akhirnya dapat disimpulkan, bahwa untuk mencapai Kinerja yang tinggi. Maka diperlukan kemampuan Kerja yang tinggi. Dengan demikian, semakin tinggi kemampuan kerja maka semakin tinggi pula Kinerjanya

Kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan dalam sebuah model analisis sebagai berikut :

**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual**



## **2.5 Hipotesis**

### **2.5 Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan sementara atau dugaan tentang apa saja yang peneliti amati dalam usaha untuk memahaminya. Berdasarkan kerangka konseptual dan penelitian terdahulu yang telah disampaikan diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Semakin tinggi kemampuan individu maka semakin tinggi Kinerja karyawan

