

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan menjadi salah satu acuan ketika melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperbanyak teori yang akan digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut tabel penelitian terlebih dahulu, sebagai berikut :

Tabel 2. 1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017)	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung	Kemampuan (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linear Berganda	1. Kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,
2.	Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	Kemampuan kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linear Berganda	Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)

3.	Maychel B. A. Wuwungan, Olivia S. Nelwan, dan Yantje Uhing (2020)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kemampuan kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linear Berganda	Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama
4.	Diah Ayu Kristiani, Dr. Ari Pradhanawati, M.S, dan Andi Wijayanto, S.Sos, M.Si (2013)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang)	Kemampuan kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linear Berganda	1. Variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Mila Andriani Fristia dan Bambang Swasto Sunuharyo (2019)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang)	Kemampuan kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linear Berganda dan uji t dan uji f	1. Terdapat pengaruh secara parsial antara Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
6.	Nessia Kusuma Wardani (2017)	Pengaruh Kemampuan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kemampuan (X1) Pelatihan (X2) Motivasi Kerja (X3)	Analisis regresi linear berganda	1. Kemampuan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan,

		Office PT. Smart Tbk	Kinerja Karyawan (Y)		2. Pelatihan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, 3. Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan
7.	Dony Tri Prasetyo, Moch. Al Musadieg, dan Mohammad Iqbal (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang)	Kemampuan kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	analisis regresi linier berganda	Kemampuan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
8.	Tessa Risna Dila dan Zusmawati (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Padang	Kemampuan kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis linear berganda	1. Kemampuan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Padang 2. Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Virginiah Gachengo and Susy Wekesa (2017)	<i>Influence of motivation on employee performance:</i>	Motivasi (X1) Kinerja karyawan (Y)	Analisis data statistik deskriptif	Motivasi berpengaruh signifikan secara statistik

		<i>a case of national bank of Kenya</i>		dan inferensial	terhadap karyawan kinerja di Bank Nasional Kenya.
10.	Irum Shahzadi, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, dan Farida Khanam (2014)	<i>Impact of Employee Motivation on Employee Performance</i>	Motivasi (X1) Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi	Signifikan dan positif ada hubungan antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan

Perbandingan antara peneliti terdahulu diatas dengan rencana penelitian, yang

akan rencana peneliti lakukan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Penelitian oleh Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017)

a. Persamaan

Penelitian yang dilakukan oleh Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017) dengan rancangan penelitian sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah metode survey.

b. Perbedaan

Penelitian yang dilakukan oleh Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017) menggunakan metode analisis uji validitas dan reliabilitas dengan proses pengolahan data menggunakan PLS 3. Sedangkan rancangan penelitian menggunakan metode analisis linear berganda dengan proses pengolahan data menggunakan SPSS.

2. Penelitian oleh Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana (2015)

a. Persamaan

Penelitian yang dilakukan oleh Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana (2015) dengan rancangan penelitian sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis linear berganda.

b. Perbedaan

Penelitian yang dilakukan oleh Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana (2015) menggunakan metode penelitian Explanatory Research dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Proporsional Random Sampling. Sedangkan rancangan penelitian menggunakan metode penelitian survey dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

3. Penelitian oleh Maychel B. A. Wuwungan, Olivia S. Nelwan, dan Yantje Uhing (2020)

a. Persamaan

Penelitian yang dilakukan oleh Maychel B. A. Wuwungan, Olivia S. Nelwan, dan Yantje Uhing (2020) dengan rancangan penelitian sama-sama menggunakan metode analisis data regresi linier berganda dengan program SPSS.

b. Perbedaan

Penelitian yang dilakukan oleh Maychel B. A. Wuwungan, Olivia S. Nelwan, dan Yantje Uhing (2020) menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan teknik pengambilan purposive sampling. Sedangkan rancangan penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh.

4. Penelitian oleh Diah Ayu Kristiani, Dr. Ari Pradhanawati, M.S, dan Andi Wijayanto, S.Sos, M.Si (2013)

a. Persamaan

Penelitian yang dilakukan oleh Diah Ayu Kristiani, Dr. Ari Pradhanawati, M.S, dan Andi Wijayanto, S.Sos, M.Si (2013) dengan rancangan penelitian sama-sama menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh dengan skala pengukurannya menggunakan skala Likert dan analisis data menggunakan uji regresi dengan program aplikasi SPSS.

b. Perbedaan

Perbedaan dari peneliti terdahulu dengan peneliti yang sekarang terletak pada objek penelitian, untuk penelitian yang terdahulu di PT. Indonesia Power UBP Semarang sedangkan rencana peneliti bertempat di UD. Primacon Paving.

5. Penelitian oleh Mila Andriani Fristia dan Bambang Swasto Sunuharyo (2019)

a. Persamaan

Penelitian yang dilakukan oleh Mila Andriani Fristia dan Bambang Swasto Sunuharyo (2019) dengan rancangan penelitian sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan variabel yaitu kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2), kinerja karyawan (Y). Analisis penelitian menggunakan metode analisis linear berganda

b. Perbedaan

Perbedaan dari peneliti terdahulu dengan peneliti yang sekarang terletak pada objek penelitian, untuk penelitian terdahulu di PT. Citra Perdana Kendedes Malang sedangkan rencana penelitian bertempat di UD. Primacon Paving

6. Penelitian oleh Nessia Kusuma Wardani (2017)

a. Persamaan

Penelitian yang dilakukan oleh Nessia Kusuma Wardani (2017) dengan rancangan penelitian sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda.

b. Perbedaan

Perbedaan dari peneliti terdahulu dengan peneliti yang sekarang terletak pada teknik pengambilan sampel, untuk penelitian terdahulu menggunakan teknik simple random sampling sedangkan rencana penelitian menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh.

7. Penelitian oleh Dony Tri Prasetyo, Moch. Al Musadieg, dan Mohammad Iqbal (2015)

a. Persamaan

Peneliti yang dilakukan oleh Dony Tri Prasetyo, Moch. Al Musadieg, dan Mohammad Iqbal (2015) dengan rancangan penelitian sama-sama menggunakan variabel yaitu kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2), kinerja karyawan (Y). Analisis penelitian menggunakan metode analisis linear berganda.

b. Perbedaan

Perbedaan dari peneliti terdahulu dengan peneliti yang sekarang terletak pada metode penelitian, untuk penelitian yang terdahulu menggunakan metode explanatory research, sedangkan rencana peneliti menggunakan metode survey.

8. Peneliti oleh Tessa Risna Dila dan Zusmawati (2017)

a. Persamaan

Penelitian yang dilakukan oleh Tessa Risna Dila dan Zusmawati (2017) dengan rancangan penelitian sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis linear berganda.

b. Perbedaan

Perbedaan dari peneliti terdahulu dengan peneliti yang sekarang terletak pada objek penelitian, untuk penelitian terdahulu di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpptsp) Kota Padang sedangkan rencana penelitian bertempat di UD. Primacon Paving.

9. Penelitian oleh Virginia Gachengo and Susy Wekesa (2017)

a. Persamaan

Penelitian yang dilakukan oleh Virginia Gachengo and Susy Wekesa (2017) dengan rancangan penelitian sama-sama menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data utama yang dikelola secara pribadi oleh peneliti

b. Perbedaan

Perbedaan dari peneliti terdahulu dengan peneliti yang sekarang terletak pada teknik pengambilan sampel, untuk penelitian terdahulu menggunakan teknik Stratified random sampling sedangkan rencana penelitian menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh.

10. Penelitian oleh Irum Shahzadi, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, dan Farida Khanam (2014)

a. Persamaan

Penelitian yang dilakukan oleh Irum Shahzadi, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, dan Farida Khanam (2014) dengan rancangan penelitian sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda.

b. Perbedaan

Perbedaan dari peneliti terdahulu dengan peneliti yang sekarang terletak pada variabel penelitian, untuk penelitian terdahulu variabelnya motivasi kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) sedangkan rencana penelitian

variabelnya yaitu kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2), kinerja karyawan (Y)

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya (Wursanto,2013:301). Sedangkan menurut Wibowo (2013:93) berpendapat bahwa kemampuan atau ability menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam bekerja

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Blanchard dan Hersey, 2013).

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2008:57). Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah sebuah tindakan karyawan dimana karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan serta pengalaman dalam bidang pekerjaannya masing-masing..

2.2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat menentukan kemampuan kerja individu, sebagai berikut :

1. Faktor pendidikan formal

Pendidikan yang diperoleh seseorang secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

2. Faktor pelatihan

Pembelajaran tentang materi pelatihan dimana akan mengasah kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Faktor pengalaman kerja

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang di waktu yang lalu.

2.2.1.2 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Raharjo, Paramhita, & Warso (2016) menjelaskan bahwa terdapat indikator kemampuan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi dimana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2. Pelatihan (*training*)

Proses pendidikan dalam jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3. Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4. Keterampilan (*skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5. Kesanggupan kerja

Sebuah kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.2.1.3 Macam-Macam Kemampuan Kerja

1. Kemampuan Intelektual

Menurut (Robbins, 2008:67) menjelaskan bahwa individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang

dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

2. Kemampuan Fisik

Robbins (2008:61) menjelaskan bahwa kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

2.2.2 Motivasi Kerja

Siagian (2015) menjelaskan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Wibowo (2010) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Swasto (2011:100) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:248) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu

dorongan yang terdapat pada diri seseorang untuk melakukan pekerjaan demi mencapai tujuan.

2.2.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2007:65) menjelaskan bahwa ada dua factor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu :

1. Motivasi intrinsik, meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan, dan lain-lain.
2. Motivasi ekstrinsik, meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antar karyawan, dan lain-lain.

2.2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012:146) menjelaskan bahwa terdapat beberapa tujuan yang didapatkan dari pemberian motivasi, yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya pemberian motivasi maka akan memberikan manfaat kepada perusahaan, seperti dapat mengubah perilaku karyawan sesuai apa yang diinginkan perusahaan.

2.2.2.3 Teori-Teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi kerja menurut Mangkunegara (2013:94) dibagi menjadi lima, yaitu :

1. Teori Kebutuhan.

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antar suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi

dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow (dalam Mangkunegara, 2013: 94-95) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan makan, minum, perumahan, pakaian.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dan ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup
- c. Kebutuhan untuk merasa memilik, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan

mengemukakan ide-ide penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Aldefer (dalam Mangkunegara, 2013:98) Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. Existence need. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, gaji, keamanan kondisi kerja, dan fringe benefits.
- b. Relatedness needs. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. Growth need. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3. Teori Insting

Teori motivasi insting timbul berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin (dalam Mangkunegara, 2013:98). Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelum dan dikontrol oleh pikiran.

Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James, Sigmund Freud dan McDougal mengembangkan

teori insting dan menjadikan insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud menetapkan motivasi pada insting agresif. McDougall menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku, rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan, rasa rendah hati, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan dan membangun

4. Teori Drive

Konsep drive menjadi konsep yang tersebar dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth (dalam Mangkunegara, 2013:98) menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari reinforcement. Ia berasumsi bahwa semua hadiah (reward) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan drive keseimbangan (homeostatic drives). Teori

Hull dirumuskan secara sistematis yang merupakan hubungan antara drive dan habit strength.

Kekuatan Motivasi = Fungsi (Drive x Habit)

Habit strength adalah hasil dari faktor-faktor reinforcement sebelumnya. Drive adalah jumlah keseluruhan ketidakseimbangan psikologis yang disebabkan oleh kehilangan atau kekurangan kebutuhan komoditas untuk kelangsungan hidup. Berdasarkan perumusan teori Hull tersebut disimpulkan bahwa motivasi seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam dirinya (drive) dan faktor kebiasaan (habit) pengalaman belajar sebelumnya.

5. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin (dalam Mangkunegara, 2013:99). Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungan

2.2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2008) menjelaskan bahwa terdapat indicator-indikator untuk mengukur motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Daya Pendorong merupakan semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satu nya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.
2. Kemauan merupakan sebuah dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, seperti mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.
3. Kerelaan merupakan keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.
4. Membentuk Keahlian merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai job description yang dimiliki karyawan tersebut.
5. Membentuk Keterampilan merupakan kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam

mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

6. Tanggung Jawab merupakan kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban
7. Kewajiban merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada diperusahaan.
8. Tujuan merupakan tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya

Selanjutnya Syahyuti (2010), menambahkan penjelasan tentang indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Dorongan mencapai tujuan

Apabila perusahaan memberikan dorongan yang kuat untuk karyawan dalam bekerja, maka mereka akan berkomitmen kuat untuk mencapai kinerja maksimal, yang selanjutnya akan mempengaruhi tujuan perusahaan

2. Semangat kerja

Semangat kerja muncul sebagai kondisi psikologis yang menciptakan kesenangan dan kegairahan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik sehingga mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Inisiatif

Merupakan kemampuan karyawan untuk menempati posisi kerja dengan antusiasme baru dan penuh energy, tanpa dorongan dari orang lain.

4. Kreativitas

Kreatifitas merupakan kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombiansi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru.

5. Rasa tanggung jawab

Bertanggung jawab sebagai sebuah bentuk kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai prosedur dan menangani permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan.

2.2.3 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011:67) menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia periode waktu dalam melaksanakan tugas

kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Swasto (2011:54) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standart dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Soelaiman (2007:279) menjelaskan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan oleh karyawan dalam bentuk barang atau jasa dan dikerjakan pada periode dan ukuran dan jumlah tertentu. Seorang karyawan harus memiliki tingkat kesediaan dan tingkat kemampuan ketika akan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu karena kesediaan dan keterampilan seorang karyawan tidak akan efektif tanpa adanya pemahaman yang jelas tentang pekerjaannya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008:93). Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja atau capaian karyawan suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan selama periode tertentu oleh perusahaan.

2.2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:67-68) menjelaskan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan bahwa terdapat indicator dari kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas merupakan seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab merupakan kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011) adapun tujuan dari penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian, dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan karyawan.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan karyawan.

9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (Job Description).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap kualitas dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Kemampuan kerja yang baik sangatlah berpengaruh untuk mendukung kelancaran kerja setiap karyawan karena kemampuan kerja merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh karyawan agar ketentuan perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Secara sederhana kemampuan kerja yang harus dimiliki oleh setiap karyawan terletak pada kecakapan, keterampilan, pengalaman, serta kesungguhannya terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya karena apabila kemampuan kerja tidak bisa dimiliki oleh karyawan dengan baik maka tidak akan tercapai hasil yang maksimal.

Hal ini dapat dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Kristiani,dkk,2013) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Arini,dkk,2015) juga menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan, dimana sering terjadi pada perusahaan apabila karyawan tidak diberikan motivasi kerja oleh perusahaan maka karyawan kurang terdorong dalam bekerja dan dampaknya adalah kinerja karyawan akan menurun juga. Pemberian motivasi kerja yang tinggi sedikit banyak akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arini,dkk,2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Wuwungan,dkk,2020) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

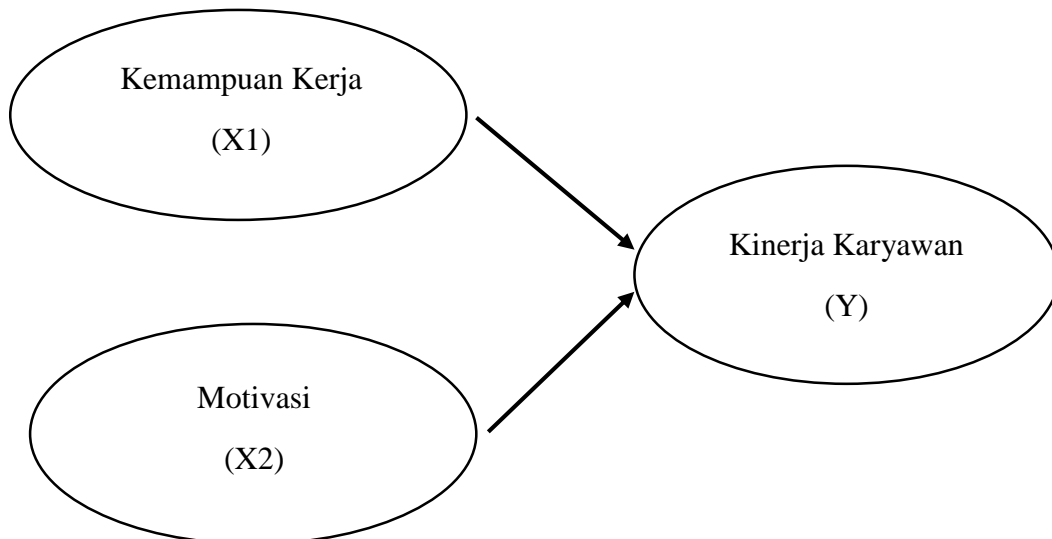
Berdasarkan penjelasan latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari penelitian sebagai berikut :

Kemampuan kerja karyawan pada setiap perusahaan merupakan factor penting untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu menempatkan karyawan pada posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki agar dapat mendorong peningkatan kinerja dan

perusahaan akan mendapatkan hasil yang baik. Semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Adapun motivasi kerja juga menjadi salah satu factor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dalam bekerja setiap karyawan satu dengan lainnya pasti memiliki alasan atau motif yang berbeda-beda sehingga pihak perusahaan pun harus mampu memahami dan memberikan motivasi sesuai yang dibutuhkan oleh setiap karyawan sehingga semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber : Model Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka konseptual diatas dan penelitian terdahulu yang relevan, maka hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan produksi UD. Primacon Paving.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi UD. Primacon Paving.