

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, 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 Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel penelitian.

##### **2.1.1 Kemampuan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja Karyawan**

Pengertian mampu menurut (Wojowaswito, 2010) adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Zainun (1994) dalam Sariyathi (2011) bahwa kemampuan (*ability*) dimaksudkan sebagai kesanggupan (*capacity*) karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja.

Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2010) pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tujuan yang menantang (*challenging goal*). Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai), dan sebagian lagi menyenangi tujuan yang moderat maupun rendah. Kemampuan seseorang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ini berarti bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu tersedia suatu tingkatan kemampuan yang belum dipergunakan oleh seseorang.

(Robbins 2008) mengartikan kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik serta kesesuaian dengan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan yaitu suatu kesanggupan yang dimiliki setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaan. Dimana kemampuan juga merupakan sifat yang sudah melekat pada setiap manusia dan bisa juga dipelajari.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan**

Menurut (Nitisemo 2005) faktor – faktor yang mempengaruhi kemampuan antara lain:

#### **a. Pendidikan dan Pelatihan**

Dalam pelatihan sangat penting untuk diketahui setiap tahap yang berkaitan dengan bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut, kita tidak dapat berasumsi bahwa peserta pelatihan dapat mengerjakan sesuatu tanpa harus diberitahu terlebih dahulu. Salah satu sumber materi pelatihan adalah job description, ataupun pengertiannya uraian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang karyawan sehingga seluruh pekerjaan pada bidang tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

#### **b. Gizi dan Kesehatan**

Bagi perusahaan sangat penting untuk memperhatikan gizi dan kesehatan tenaga kerja. Gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang semakin tinggi pula produktifitas kerjanya. Fasilitas dan pelayanan kesehatan mencakup pengeluaran yang mempengaruhi harapan hidup, kekuatan dan stamina, tenaga serta vitalitas tenaga kerja.

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Keyakinan dan Nilai – nilai

Dalam pelatihan sangat penting untuk diketahui setiap tahap yang berkaitan dengan bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut, kita tidak dapat berasumsi bahwa peserta pelatihan dapat mengerjakan sesuatu tanpa harus diberitahu terlebih dahulu. Salah satu sumber materi pelatihan adalah job description, ataupun pengertiannya uraian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang karyawan sehingga seluruh pekerjaan pada bidang tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

#### 2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam

kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

### 3. Pengalaman Karakteristik

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman

mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

### 4. kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan

kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

#### 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

#### 6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan

komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan knowledge dan faktor keterampilan skill :

1. Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi

### **2.1.1.3 Jenis-jenis Kemampuan**

Macam-macam jenis kemampuan, yaitu:

1. Kemampuan intelektual

Menurut(Robbins,2005),kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental,berfikir,menalar,dan memecahkan masalah. Setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kemampuan intelektual yang berbeda, karena setiap pekerjaan tentu memerlukan kemampuan intelektual yang sesuai untuk mendapat hasil yang

efektif. Terdapat 5 dimensi yang membentuk kemampuan intelektual yakni :

- a) Kecerdasan numerik yaitu kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat.
- b) Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar.
- c) Penalaran induktif adalah kemampuan mengenal suatu urutan logis dalam satu masalah dan pemecahannya.
- d) Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- e) Ingatan yang adalah berupa kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

## 2. Kemampuan fisik

Menurut (Robbins,2011)kemampuan fisik merupakan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut daya stamina, kecekatan dan keterampilan. Kalau kemampuan intelektual berperan besar dalam pekerjaan yang rumit, kemampuan fisik hanya menguras kapabilitas fisik. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian yang cukup signifikan antara kemampuan dengan jabatannya. Demikian sebaliknya, apabila terdapat kesenjangan antara keduanya maka kinerja akan rendah dan cenderung karyawan tersebut akan gagal.



### 3. Kemampuan Kognitif

Menurut(Robbins,2011), kemampuan ini menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dalam memecahkan masalah. Kemampuan kognitif sangat relevan dengan pekerjaan, karena menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah.

Terdapat 5 tipe kemampuan kognitif yaitu sebagai berikut :

- a. *Verbal ability*, seperti kemampuan mengkomunikasikan gagasan baik dengan berbicara maupun dengan tertulis.
- b. *Quantitative ability*, kemampuan memilih dan mengaplikasikan formula untuk menyelesaikan masalah yang menyangkut angka.
- c. *Reasoning ability*, kemampuan yang berkaitan dengan pengertian dan menyelesaikan masalah dengan menggunakan wawasan, aturan, dan logika.
- d. *Spatial ability*, kemampuan ini berkaitan dengan kemampuan visual, seperti melakukan imajinasi bagaimana sesuatu yang terpisah akan terlihat apabila ditempatkan bersama dengan cara tertentu. Contoh seorang arsitek.

e. *Perseptual ability*, kemampuan ini berkenaan dengan mampu mengambil informasi dengan cepat meskipun terdapat informasi yang mengganggu, atau bahkan tanpa cukup informasi.

#### 4. Kemampuan Emosional

Menurut (Robbins,2011)kemampuan ini lebih pada kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri, sehingga ketika terjadi suatu masalah tidak akan mengganggu kinerjanya maupun orang lain yang ada disekitarnya, dengan demikian orang tersebut dapat mengendalikan emosinya.

##### **2.1.1.4 Indikator Kemampuan**

Menurut Sutermeister 1976 dalam Sariyathi 2011 kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan knowledge dan keterampilan skill yang dimilikiseseorang.

Pengetahuan diukur dengan indikator-indikator menurut Sutermeister 1976 dalam Sariyathi 2011, yaitu:

1. Tingkat pendidikan formal yang dimilikinya,
2. Pelatihan teknis yang pernah diikutinya,
3. Kemampuan menguasai pekerjaan.

Keterampilan diukur dengan indikator-indikator berikut:

1. Pemahaman petunjuk teknis pekerjaan,

## 2. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

John Soeprihanto (1994) dalam Aminullah (2010) mengemukakan bahwa latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Sedangkan pendidikan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umumnya. Pelatihan bukanlah kegiatan yang berdiri sendiri. Pelatihan berfungsi untuk mengisi kekurangan pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk mampu melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dimensi dan indikator kemampuan menurut John Soeprihanto (1994) dalam Aminullah (2010) adalah berikut:

1. Produktifitas kerja
2. Pengetahuan
3. Keterampilan

### **2.1.2 Motivasi Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut (Sardiman, 2011) Motivasi berpangkal dari kata “motif” yang diartikan daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya tujuan.

Menurut Gray (Arif Yusuf Hamali, 2016:130) mendefinisikan “motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut(Mangkunegara,2013)menyatakan bahwa “motivasi kerja sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas dan dimulai dorongan dalam diri sendiri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan: untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi. (Malthis dan Jackson, 2009)

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti dapat bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam maupun dari luar terhadap seseorang ataupun kelompok kerja agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan tertentu.

### **2.1.2.2 Tujuan dan Fungsi Motivasi**

Menurut (Hasibuan, 2017) tujuan dilakukan motivasi antara lain

adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kesejahteraan loyalitas, kreatifitas 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 (Nawawi, 2015) fungsi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
2. Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat suatu motivasi akan memperlemah suatu motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan suatu aktivitas dan meninggalkan aktifitas yang lain.

3. Motivasi merupakan pengatur ataupun tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan yang motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

### **2.1.2.3 Teori Motivasi**

Menurut (Irham Fahmi, 2016) terdapat beberapa teori terkenal yang mencoba menjelaskan motivasi dari perspektif kebutuhan yaitu:

#### **1. Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow**

Maslow menyatakan bahwa orang-orang atau individu termotivasi untuk berperilaku dalam pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan yang terdiri dari lima tingkatan kebutuhan. Kelima tingkatan kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik (*physical needs*), kebutuhan keamanan (*safety and security needs*), kebutuhan social (*social/belongingness needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*).

#### **2. ERG dari Clayton Alderfer**

ERG merupakan singkatan dari *Existence, Relatedness, dan Growth*. Teori ini diperkenalkan oleh Clayton Alderfer. Pada dasarnya Alderfer hanya membagi tingkatan kebutuhan manusia menjadi kebutuhan *Existence* (kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup), kebutuhan *Relatedness* (kebutuhan untuk melakukan interaksi dengan sesama), dan kebutuhan

*Growth* (kebutuhan untuk menyalurkan kreativitas dan bersikap produktif).

- 3 Teori Tiga Kebutuhan dari Atkinson dan Mc Clelland.  
Atkinson dan McClelland menyatakan bahwa terdapat tiga jenis kebutuhan manusia yang mendorong seseorang untuk termotivasi dalam berperilaku dan melakukan sesuatu. Ketiga kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk melakukan interaksi secara sosial atau bersosialisasi dan kebutuhan untuk meraih prestasi.

#### **2.1.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi menurut (Mangkunegara,2007)menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu :

- 1) Motivasi Intrinsik : upah, keamanan kerja,kondisi kerja, status prosedur perusahaan, dll
- 2) Motivasi Ekstrinsik : prestasi, pengakuan ,tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri,kemungkinan untuk berkembang, peraturan,kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dll.

#### **2.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator Motivasi Kerja dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari:

1. **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)** Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
2. **Kebutuhan rasa aman (*safety need*)** Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. **Kebutuhan sosial (*social-need*)** Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
4. **Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)** Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai



atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. *Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Menurut (Deci dan Ryan, 2002) instrumen yang digunakan skala pengukuran motivasi kerja yaitu *The Motivation at Work Scale* (MAWS) adalah sebagai berikut :

1. *Extrinsic Regulation* (Regulasi Ekstrinsik)

Lebih focus pada pengaruh faktor material seperti penghargaan financial seperti gaji dan jaminan kerja.

2. *Introjected Regulation* (Regulasi Introjeksi)

Keterlibatan perasaan emosional seseorang terhadap

pekerjaannya, seperti adanya perasaan bangga apabila mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik atau perasaan malu dan bersalah apabila gagal melakukan tugasnya.

### 3. *Identified Regulation* (Peraturan yang Diidentifikasi)

Adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan nilai-nilai kepribadian yang dimiliki seseorang, sehingga orang tersebut akan lebih termotivasi dalam bekerja ketika mereka merasa pekerjaan yang dilakukan sejalan dengan kepribadian mereka.

### 4. *Intrinsic Motivation* (Motivasi Intrinsik)

Mengacu pada aktivitas seseorang yang dilakukan demi kepentingannya sendiri karena hal tersebut dianggap menarik dan dapat dinikmati.

## 2.1.3 Kinerja

### 2.1.3.1 Pengertian Kinerja

(Kasmir, 2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut (Rivai, 2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan

seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

(Mangkunegara, 2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Bangun, 2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian di atas, landasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara yang mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan

bahwa definisi kinerja hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Mahmudi, 2010) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional 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 karyawan bekerja di lingkungan yang tidak dapat mendukung pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan juga akan menurun.

##### **2.1.3.3 Indikator Kinerja**

**Menurut Mangkunegara (2005:67)** indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja : Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Kualitas kerja : Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

3. Kerjasama : Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

4. Tanggung jawab : Menunjukan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

5. Inisiatif : Keinginan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan.

**Menurut Kasmir (2016)** indikator untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah

2. Ketepatan Waktu

ketepatan waktu merupakan dimana pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang disepakati.

3. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode pekerjaan tertentu, hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat dikerjakan atau lebih terarah pada jumlah pekerjaan yang dapat di selesaikan.

Indikator Individual Work Performance Questionnaire (IWPO)

Menurut Linda Koopmas (2014) :

- 1) *Task Performace* (Kinerja Tugas)
- 2) *Concextual Performance* (Kinerja Konsektual)
- 3) *Counterproductive Work Behavior* (Perilaku Kerja Kontraproduktif)

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, maka penulis menyetarakan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai bukti yang relevan. Penelitian terdahulu ini penulis ambil dari jurnal dan skripsi yang sudah ada, selain itu penelitian terdahulu ini dapat menjadi referensi yang relevan bagi peneliti dalam melakukan penelitian. berikut adalah daftar penelitian terdahulu.

**Tabel 2.2**

### **Tinjauan Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Tahun/Judul Penelitian</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Ketut Muliharta (2014) Melakukan penelitian tentang "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PURI BAGUS	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan (1) Ada pengaruh secara signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Puri Bagus Lovina, (2) Ada pengaruh secara



	LOVINA”		signifikan terhadap motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Puri Bagus Lovina, (3) Ada pengaruh secara simultan kemampuan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan hotel Puri Bagus Lovina.
2	Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam dan Ika Ruhana (2015) Melakukan penelian tentang “PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)”	Deskriptif dan analisis inferensial dengan memperRhatikan uji asumsi klasik dan analisis linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan a. bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan b. Saran yang diberikan kepada perusahaan adalah perusahaan bisa meningkatkan kemampuan kerja karyawannya melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang membutuhkan dan meningkatkan hubungan kerja antar karyawan dengan cara pemberian tugas secara kelompok
3	Andi Pattarani (2021) The Effect of Work Ability and Work Motivation on the Performance of the State Civil Apparatus at Regional Inspectorates Sidrap District	Multiple Linear Regression Analysis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kemampuan kerja terhadap kinerja b. Adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja c. Adanya pengaruh kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sidrap
4	Roni Tanjung dan Susi Susanti Manalu “PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ZURICH TOPAS LIFE BATAM”	Regresi Linear Berganda	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam 2. Kemampuan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam 3. Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

			Zurich Topas Life Batam
5	Daniel Cassa Augustinus and Cindy Febiola Halim (2021) “THE EFFECT OF MOTIVATION TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE FOR CAFE WORKERS IN MEDAN “	The quantitative research method with descriptive	Motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berguna bagi perusahaan untuk memiliki wawasan tentang subjek yang dibahas, dan penelitian lebih lanjut diperlukan.
6	Nur Faizah dan Tony Seno Aji “PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI(STUDI KASUS PADA BMT DI WILAYAH SEPANJANG SIDOARJO)”	Regresi Linear Berganda	1. Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat adanya persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variable yang digunakan yaitu Kemampuan kerja dan Motivasi kerja sebagai variable independen dan kemampuan kerja variabel dependen. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian, penelitian ini dilakukan di Hotel Yusro Jombang.

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Hubungan Kemampuan terhadap Kinerja

Pengertian mampu menurut Wojowasito (2010) adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muliharta (2010)

menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi, seperti kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang tinggi akan dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan jabatannya dengan baik, tepat waktu dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Selain itu kemampuan dalam berinteraksi baik dengan teman sejawat maupun dengan pihak luar juga akan mendukung proses kerja sama yang dibutuhkan dalam bekerja. Adapun penguasaan terhadap peralatan yang digunakan, pemahaman terhadap perubahan dan kemajuan teknologi serta adanya inovasi-inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya akan mendukung terselesaikannya pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Sehingga akan terlihat bahwa kemampuan karyawan yang rendah akan menghambat kinerja organisasi yang pada akhirnya tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara maksimal.

### **2.3.2 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja**

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, di mana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari

pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukanbenda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini justru menurunkan kinerja karyawan, menghambat proses pelayanan terhadap pelanggan dan memperlambat pencapaian target perusahaan.

Ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. (Mangkunegara, 2005:76).

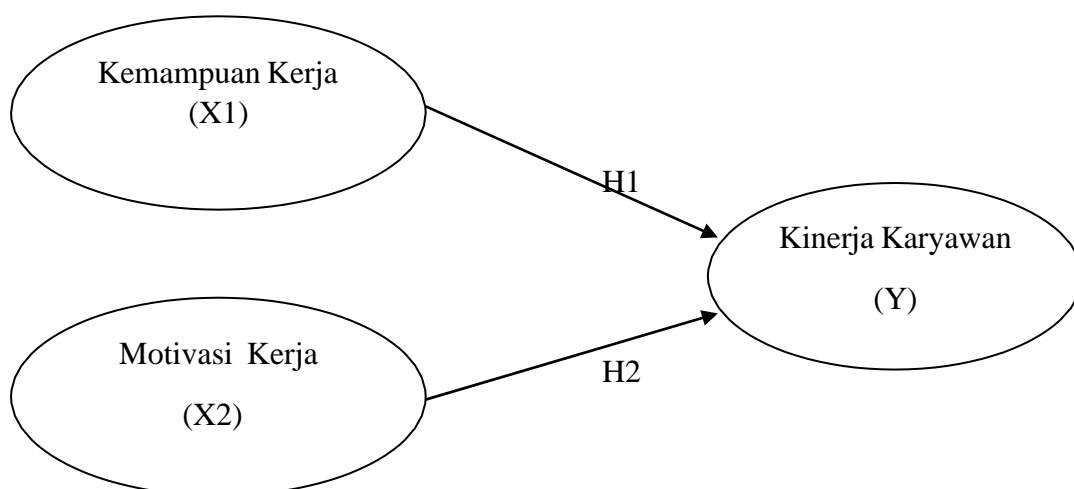
## **2.4 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual yaitu model yang menjelaskan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan

secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen Erlina (2011).

Kemampuan dan motivasi merupakan aspek penting dalam perusahaan. Apabila karyawan memiliki kemampuan yang baik serta setiap pemberian motivasi tinggi akan menjadikan perusahaan lebih mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau ditentukan oleh perusahaan. Dengan demikian, kerangka berpikir penelitian ini yaitu bahwa kemampuan kerja yang baik dan pemberian motivasi yang tinggi dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian, peneliti menemukan dua variabel independen yaitu kemampuan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



*Gambar 2.4 Kerangka Konseptual*

## **2.5 Hipotesis**

Menurut Dantes (2012) Hipotesis merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui sebuah penelitian. Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan