

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada Bab 2 ini peneliti akan menjelaskan teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan variable-variabel penelitian, dan memahami hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Teori dan hasil penelitian terdahulu sebagai acuan dalam menganalisis tentang Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada obyek penelitian.

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian

Secara teoritis Anwar Prabu Mangkunegara (2017) menyatakan, bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan yang dimaksudkan dengan kuantitas dan kualitas kerja, Wilson dan Heyyel dalam <https://ribuanpengunjung.wordpress.com>, yang berjudul “Definisi/ Konsep Kuantitas Kerja”, menyatakan bahwa, kuantitas kerja (*Quantity Of Work*) adalah jumlah hasil kerja yang dilaksanakan oleh seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan kualitas kerja adalah mutu seorang karyawan dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan. Maka dapat disimpulkan, bahwa kinerja karyawan adalah jumlah dan mutu hasil kerja karyawan dalam suatu periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Di sisi lain Hasibuan (2002) berpendapat, bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas dasar kecakapan, usaha dan kesempatan. Artinya kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan pengertian kinerja yang telah dijelaskan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku dan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan 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.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan perilaku dan hasil kerja karyawan, sebagaimana uraian diatas tentu ada factor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun factor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut, sebagaimana yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017) adalah factor Kemampuan (*Ablity*) dan factor Motivasi (*Motivation*). Faktor-faktor itu yang oleh Keith Davis, yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegara (2017) dirumuskan dalam sebuah persamaan sebagai berikut :

1. *Human performance = Ability + Motivation*
2. *Motivation = Attitude + Situation*
3. *Ability = Knowledge + Skill .*

Dari persamaan yang dikemukakan Keith Davis dapat diartikan sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan = Kemampuan + Motivasi

Bahwa, kinerja karyawan menunjukkan atau menggambarkan kemampuan potensi dan kemampuan nyata (riil) karyawan serta dorongan atau semangat yang dimiliki karyawan dalam bekerja.

Dengan kata lain, bahwa kinerja karyawan mencerminkan seberapa kuat semangat kerja karyawan serta seberapa besar kemampuan mereka untuk menghasilkan output (hasil kerja) sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

2. Motivasi = Sikap + Situasi

Bahwa, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi atau lingkungan kerjanya. Sikap karyawan bisa saja berubah ketika menghadapi situasi atau lingkungan kerja yang berubah.

3. Kemampuan = Pengetahuan + Keterampilan

Bahwa Kemampuan terdiri atas kemampuan seseorang mengenali suatu keadaan yang sifatnya spesifik dengan membutuhkan waktu untuk dapat mempelajarinya. Bahwa kemampuan (*ability*) seorang karyawan mencerminkan tingkat pengetahuan (*knowledge*) serta keterampilan (*skill*) yang dimiliki.

Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegara (2017), menambahkan penjelasan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang pada intinya sebagai berikut, bahwa :

1. Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Menurut Madji (2007) bahwa Kemampuan potensi (IQ) adalah suatu kemampuan, kesanggupan, kekuatan ataupun daya yang mempunyai kemungkinan untuk bisa dikembangkan lagi menjadi bentuk yang lebih besar. Sedangkan *Intelegent Quotient* (IQ) adalah bentuk kemampuan individu untuk berfikir, mengolah dan berusaha untuk menguasai lingkungannya secara maksimal dan terarah.

Selanjutnya, yang dimaksud dengan kemampuan *reality* yaitu terdiri dari pengetahuan dan ketrampilan (*Knowledge + skill*). Pengetahuan (*knowledge*) adalah kemampuan seseorang untuk mengenali suatu keadaan berdasarkan persepsi pikirannya. Sedangkan keahlian (*skill*) adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. Sehingga yang dimaksud dengan kemampuan *reality* ialah kemampuan seseorang untuk mengenali suatu keadaan yang sifatnya spesifik dengan membutuhkan waktu untuk dapat mempelajarinya.

Maka kemampuan (*ability*) secara psikologis terdiri atas kesanggupan, daya yang dapat dikembangkan dalam bentuk kemampuan berfikir dan kemampuan untuk mengenali suatu keadaan dengan membutuhkan waktu.

Dengan artian lain bahwa Pegawai yang memiliki IQ diatas 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 karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. **Motivasi (*Motivation*)**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. yang dimaksud sikap (*attitude*) adalah tingkah laku atau perilaku seseorang dalam berinteraksi ataupun berkomunikasi didalam perusahaan. Sedangkan situasi (*situasion*) kerja adalah kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Maka motivasi terbentuk dari perilaku seorang pegawai dalam menghadapi kondisi atau lingkungan kerjanya di dalam perusahaan.

Selain itu, Kasmir (2016) juga berpendapat bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu adalah sebagai berikut : Selain itu, Kasmir (2016) berpendapat

bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksudkan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, begitupun sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam memncapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dengan tanggung jawab.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), Kinerja Karyawan dapat dilihat berdasarkan indikator sebagai berikut ,yaitu :

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

Secara rinci penjelasan dari indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. *Kualitas* adalah mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya berdasarkan standart yang telah ditetapkan. Atau dapat diartikan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. *Kuantitas* adalah jumlah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan suatu periode waktu tertentu atau waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. *Pelaksanaan tugas* merupakan karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau prosedur.

4. *Tanggung jawab* adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karyawan yang sanggup menerima suatu pekerjaan maka karyawan harus bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan.

2.1.2 Kemampuan Kerja

2.1.2.1 Pengertian

Kemampuan kerja merupakan hal yang harus dimiliki karyawan, dengan kemampuan karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya. Apabila karyawan mampu untuk mengerjakan pekerjaannya maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) bahwa secara psikologis kemampuan atau *ability* pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*).

Sementara menurut Stephen P. Robbins (2016) Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan, keseluruhan esensinya dibangun oleh dua set factor, yaitu : intelektual dan fisik.

Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki karyawan menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi dan mengerjakan setiap tugas di lingkungan pekerjaan. Berdasarkan pengertian kemampuan yang dikemukakan oleh Stephen Robbins dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu yang dibangun oleh dua factor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental-berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah.

Selanjutnya menurut Robbins, bahwa pekerjaan yang berbeda-beda sekalipun, menuntut kemampuan intelektual karyawan. Berdasarkan riset menunjukkan adanya korelasi antara kemampuan kognitif dan kinerja karyawan. M.E Beier dan F.L Oswald sebagaimana dikutip oleh Stephen P Robbins.

Dengan demikian kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan yang berbeda-beda dan berkorelasi dengan kinerja karyawan. Selanjutnya dimensi kemampuan intelektual secara rinci akan diuraikan sub bab tersendiri.

Sementara itu factor fisik sebagaimana yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2016), bahwa kemampuan fisik (*physical ability*) adalah kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik yang sama. Meskipun perubahan alami pekerjaan menyebabkan kemampuan intelektual semakin meningkat untuk banyak pekerjaan, kemampuan fisik telah dan akan tetap bernilai.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh J.J Caughron, M.D. Mumford, dan E.A. Fleishman. “ *The Fleishman Job Analysis Survey : Development, Validation, And Applications* ”, sebagaimana yang dikutip oleh Stephen P Robbins (2016), atas ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang dibutuhkan dalam pekerjaan fisik. Secara rinci Sembilan kemampuan dasar fisik, yang oleh Robbin disebut sebagai dimensi kemampuan fisik ini, akan dijelaskan dalam sub bab tersendiri.

Sedangkan menurut Kasmir (2016), Kemampuan merupakan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Dengan kata lain bahwa

kemampuan seseorang merupakan ketrampilan secara fisik yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga semakin karyaan terampil dalam melakukan pekerjaan tentu akan semakin baik kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan adalah kapasitas yang dimiliki oleh seorang karyawan yang terdiri atas kemampuan berfikir, kemampuan fisik dan ketrampilan (*skill*) untuk melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.2 Dimensi Dan Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Stephen P. Robbins (2016) kemampuan keseluruhan esensinya dibangun oleh dua set faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Berikut merupakan indikator dari dimensi kemampuan intelektual dan dimensi kemampuan fisik:

1. Dimensi Kemampuan Intelektual, dengan indikator :

- 1) Kecerdasan Numerik
- 2) Komprehensi Verbal
- 3) Kecepatan Perseptual
- 4) Penalaran Induktif
- 5) Penalaran Deduktif
- 6) Visualisasi Ruang
- 7) Ingatan

2. Dimensi Kemampuan Fisik, dengan indikator :

- 1) Kekuatan Dinamis
- 2) Kekuatan Tubuh

- 3) Kekuatan Statis
- 4) Kekuatan Eksplosif
- 5) Fleksibilitas Memanjang
- 6) Fleksibilitas Dinamis
- 7) Koordinasi Tubuh
- 8) Kesimbangan
- 9) Stamina

Secara rinci yang penjelasan Stephen P. Robbin diatas dapat diruraikan sebagai berikut:

1. *Dimensi Kemampuan Intelektual*, adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental- berfikir, penalaran, dan memecahkan masalah. Berikut indikator dari dimensi kemampuan intelektual :
 - a) *Kecerdasan Numeric*, adalah kemampuan untuk melakukan aritmatika yang cepat dan akurat. Irawan (2016) dalam jurnalnya **“Peranan Kemampuan Numerik Dan Verbal Dalam Berpikir Kritis Matematika Pada Tingkat Sekolah Menengah Atas”** Mengemukakan, bahwa kecerdasan numerik adalah kecerdasan dalam menggunakan angka-angka dan penalaran (logika) meliputi di bidang matematika, mengklasifikasikan dan mengategorikan informasi, berpikir dengan konsep abstrak untuk menemukan hubungan antara suatu hal dengan hal lainnya. Jadi kecerdasan numeric pada prinsipnya merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan angka-angka

dalam penalaran atau kemampuan berhitung, berfikir dengan konsep abstrak untuk menghubungkan satu peristiwa atau gejala dengan peristiwa atau gejala lain.

- b) *Komprehensi verbal* adalah kemampuan untuk memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antar kata. Levy & Ransdell, dalam jurnal Amitya Kumara (2001) yang berjudul “Dampak Kemampuan Verbal Terhadap Kualitas Ekspresi Tulis”, mengemukakan bahwa, Kemampuan verbal adalah kemampuan menjelaskan pemikiran atau kemampuan mengaitkan berbagai informasi yang diperoleh dan membuat hipotesis. Jadi kemampuan verbal pada dasarnya merupakan kemampuan pemikiran dengan mengaitkan informasi yang diperoleh sehingga dapat membuat dugaan.
- c) *Kecepatan perseptual* adalah kemampuan mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat. Abi Hamdani, <http://propheticpsychology-intelligence.blogspot.com> dengan judul “Personal Power Leadership”, mengemukakan bahwa kecerdasan persepsi (*perceptual intelligence*) adalah kemampuan yang terpadu antara jiwa dan pancaindera (*psikosensorik*). Dengan kecerdasan tersebut seseorang akan memiliki kemampuan untuk menangkap dan memberi penilaian dari esensi suatu materi yang telah ditangkap oleh pancaindera. Jadi dapat diketahui bahwa kecepatan perseptual merupakan kemampuan atas berpaduan jiwa dan pancaindera, dalam

menangkap dan memberi penilaian dari inti materi yang ditangkap oleh pancaindera.

- d) *Penalaran induktif* adalah kemampuan untuk mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah. Rismar Haesa, <https://rismarhaesa15.wordpress.com>, dengan judul “Pengertian Penalaran, Deduktif, Dan Induktif Beserta Contoh Dan Ciri-Cirinya”, mengemukakan bahwa Penalaran induktif adalah proses penalaran untuk menarik kesimpulan berupa prinsip atau sikap yang berlaku umum berdasarkan fakta – fakta yang bersifat khusus, prosesnya disebut Induksi. Jadi yang dimaksud dengan penalaran induktif ialah proses menarik kesimpulan yang berupa prinsip yang berlaku umum berdasar fakta yang sifatnya khusus.
- e) *Penalaran Deduktif*, adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi sebuah argumen. Rismar Haesa, <https://rismarhaesa15.wordpress.com>, dengan judul “Pengertian Penalaran, Deduktif, Dan Induktif Beserta Contoh Dan Ciri-Cirinya”, mengemukakan bahwa Penalaran deduktif adalah proses penalaran untuk menarik kesimpulan berupa prinsip atau sikap yang berlaku khusus berdasarkan atas fakta-fakta yang bersifat umum. Jadi yang dimaksud dengan penalaran induktif ialah proses menarik kesimpulan yang berupa prinsip yang berlaku khusus berdasar fakta yang sifatnya umum.

- f) *Visualisasi Ruang*, adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak jika posisinya dalam ruang dirubah. Sutanto Windura, <https://www.kompasiana-com>, dengan judul “Kecerdasan Gambar-Ruang atau Visual-Spatial Intelligence”, yang mengemukakan bahwa, Kecerdasan Gambar-Ruang adalah kecerdasan untuk meliputi kemampuan untuk menciptakan, memahami, dan mengapresiasi informasi berupa gambar, bentuk, arah, ruang, dan warna. Maka visualisasi ruang atau kecerdasan gambar-ruang, merupakan kecerdasan yang terdiri atas kemampuan memahami informasi berupa gambar, ruang, arah dan warna.
- g) *Ingatan*, adalah kemampuan mempertahankan dan meningkatkan pengalaman masa lalu. Mukhodatul Afidah, dalam <https://www.kompasiana.com>, dengan judul “Pengertian Memori atau Ingatan Jangka Pendek”, yang mengemukakan bahwa Memori atau ingatan adalah kemampuan untuk menyimpan, mempertahankan, dan untuk mengingat kembali kejadian, pengalaman, serta aktifitas yang pernah dilakukan. Jadi memori atau ingatan adalah kemampuan untuk menyimpan, dan mengingat kembali pengalaman, dan aktifitas yang pernah dilakukan.
2. Dimensi *Kemampuan Fisik*, adalah kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan dan karakteristik-karakteristik yang sama. Berikut indikator dari dimensi kemampuan fisik :

- a) *Kekuatan dinamis*, adalah kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang-ulang. Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata dinamis diartikan sebagai suatu keadaan yang penuh dengan semangat, kekuatan, dan tenaga sehingga dapat bergerak cepat dan dapat menyesuaikan diri dengan mudah pada situasi dan kondisi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kekuatan dinamis adalah kemampuan dengan kekuatan bergerak cepat menyesuaikan situasi dan kondisi.
- b) *Kekuatan tubuh*, adalah kemampuan menggunakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh. Dalam Wikipedia, <https://id.m.wikipedia.org>, bahwa Kekuatan adalah suatu jenis latihan tubuh yang bertujuan untuk meningkatkan kekuatan fisik. Maka dapat disimpulkan bahwa kekuatan tubuh merupakan kemampuan untuk meningkatkan kekuatan fisik.
- c) *Kekuatan Statis*, adalah kemampuan untuk menggunakan kekuatan atas obyek eksternal. Dalam <https://www.caraprofesor.com>, yang berjudul “Pengertian Statis dan Dinamis Untuk Kehidupan Masyarakat”, bahwa statis sendiri merupakan suatu keadaan dalam diam, tidak bergerak, tidak berubah keadaannya, tidak aktif, tetap, tidak mau menyesuaikan situasi dan kondisi. Jadi statis merupakan keadaan dalam diam, tidak bergerak dan tetap, sehingga tidak dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi.
- d) *Kekuatan eksplosif*, adalah kemampuan untuk menghabiskan maksimum energy dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.

Miftakhul Huda, <https://www.academia.edu>, yang berjudul “Hakikat Daya Ledak, mengemukakan bahwa *eksplosif power*” adalah kemampuan otot untuk mengatasi tahanan beban dengan kekuatan dan kecepatan maksimal dalam satu gerak yang utuh. Jadi kekuatan eksplosif adalah kemampuan otot untuk menahan beban dengan kekuatan dan kecepatan yang maksimal dalam satu gerak.

- e) *Fleksibilitas memanjang*, adalah kemampuan untuk menggerakkan otot tubuh dan punggung sejauh mungkin. Dalam <http://sinta.unud.ac.id>, berpendapat bahwa Fleksibilitas adalah kemampuan otot untuk memanjang/mengulur semaksimal mungkin sehingga tubuh dapat bergerak dengan *Range Of Motion* (ROM) yang maksimal tanpa disertai dengan rasa tidak nyaman/nyeri. ROM (*Range Of Motion*) adalah gerakan dalam keadaan normal dapat dilakukan oleh sendi yang bersangkutan. Jadi fleksibilitas memanjang adalah kemampuan otot untuk mengulur gerakan sendi secara maksimal tanpa ada rasa nyeri.
- f) *Fleksibilitas dinamis*, adalah kemampuan untuk membuat pergerakan fleksibel cepat dan berulang. Dalam <http://sinta.unud.ac.id>, berpendapat, bahwa Fleksibilitas dinamis adalah kemampuan bergerak dengan kecepatan yang tinggi. Jadi fleksibilitas dinamis merupakan kemampuan bergerak dengan cepat.
- g) *Koordinasi tubuh*, adalah kemampuan untuk mengkoordinasikan tindakan simultan dari bagian-bagian tubuh berbeda. Hary Muhardi

Syaflin, <https://pengetahuanolahraga.wordpress.com>, dengan judul “Pengetahuan Olahraga Pendidikan Jasmani, Olahraga Dan Kesehatan”, bahwa koordinasi adalah Koordinasi adalah kemampuan otot dalam mengontrol gerak dengan tepat agar dapat mencapai suatu fungsi khusus. Jadi koordinasi tubuh adalah kemampuan otot mengontrol gerak agar dapat mencapai fungsi khusus.

h) *Keseimbangan*, adalah kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu. Nur Fatin, <http://seputarpengertian.blogspot.com>, dengan judul “Pengertian Keseimbangan Tubuh Jenis Dan Faktor yang Mempengaruhinya”, bahwa Keseimbangan merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan individu dalam melakukan gerak yang efektif dan efisiensi selain fleksibilitas (*fleksibility*), kekoordinasi (*coordination*), kekuatan (*power*) dan daya tahan (*endurance*). Jadi keseimbangan merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan seseorang melakukan gerak yang efektif dan efisien.

i) *Stamina*, adalah kemampuan melanjutkan kerja sepanjang suatu kurun waktu. Kang Ikal, <http://terasolahraga.com>, dengan judul “Pengertian Stamina dan Koordinasi”, mengemukakan bahwa Stamina adalah komponen fisik yang tingkatannya lebih tinggi dari daya tahan. Jadi stamina adalah bagian fisik yang lebih tinggi dari daya tahan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur kemampuan kerja karyawan ada beberapa dimensi dan indikator yang dapat peneliti sederhanakan sebagai berikut :

Tabel 2.1

Dimensi dan Indikator Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Fisik

Dimensi	Indikator
Kemampuan Intelektual	a. Kecerdasan numeric
	b. Komprehensi verbal
	c. Kecepatan perseptual
	d. Penalaran induktif
	e. Penalaran deduktif
	f. Visualisasi ruang
	g. Ingatan
Kemampuan Fisik	a. Kekuatan dinamis
	b. Kekuatan tubuh
	c. Kekutan statis
	d. Kekuatan eksplosif
	e. Fleksibilitas memanjang
	f. Fleksibilitas Dinamis
	g. Koordinasi Tubuh
	h. Keseimbangan
	i. Stamina

Sumber : Stephen P Robbin (2016)

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian

Sondang P. Siagian (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya pendorong seorang karyawan yang mendorong untuk mau dan rela dalam menggerakkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan atas dasar tanggung jawab dan kewajiban.

Robert L. Mathis (2006) berpendapat bahwa Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Karyawan akan melakukan pekerjaannya apabila karyawan mempunyai motivasi dalam dirinya. Sedangkan Kasmir (2016), berpendapat, bahwa motivasi merupakan dorongan baik dari dalam diri atau dari luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Selain itu Hasibuan (2014) juga menyatakan, bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dengan demikian bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah dorongan pada seseorang karyawan yang membuat orang tersebut bergerak untuk

melaksanakan pekerjaan dengan efektif, dan mau berkerjasama untuk mencapai kepuasan.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2014), tujuan pemberian motivasi kerja antara lain adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Menciptakan kreatifitas dan pasrtisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian P. Sondang (2008), bahwa indicator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk keahlian
5. Membentuk keterampilan

6. Tanggungjawab
7. Kewajiban
8. Tujuan.

Secara rinci, indicator motivasi yang dikemukakan oleh Sondang P Siagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Daya pendorong* adalah semangat yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk, salah satunya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.
2. *Kemauan* adalah dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti mengembangkan segenap bakat dan keampuannya, serta ,meningkatkan taraf kehidupan.
3. *Kerelaan* adalah keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawan.
4. *Mebentuk keahlian* adalah kemampuan untuk melakukan ssesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasas dengan baik sesuai job dscription yang dimiliki karyawan tersebut.
5. *Membentuk ketrampilan* adalah kemauan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan.

6. *Tanggung jawab* adalah 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* adalah sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan. Maka kewajiban merupakan keharusan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
8. *Tujuan* adalah tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan sesuai target yang telah direncanakan sebelumnya. Atau dapat dikatakan tujuan merupakan capaian yang ingin dicapai oleh seseorang pegawai.

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 2.2

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variable Penelitian	Metode penelitian	Hasil
1.	Syarah Amalia, dan Mahendra Fakhri (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro	X1 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis Deskriptif, dan regresi linier sederhana	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,06%.

2.	Prabadwipa Meidianwar, A. Margono, dan Djumadi. (2014)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (Lpp Tvri) Kalimantan Timur	X1 : Kemampuan kerja X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja	Pendekatan kuantitatif, analisis regresi linier berganda	kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai lpp tvri kalimantan timur sebesar 41%
3.	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)	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.	Japerdi Wijayanto dan Lucky O. H. Dotulong (2017)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado	X1: Pelatihan X2: Kompetensi X3: Motivasi Y: Kinera Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Kiruja EK and Elegwa Mukuru (2013)	<i>Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya</i>	X1: <i>Motivation</i> Y: <i>Employee Performance</i>	Penelitian Deksriptif	Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Pelatihan Teknis Tingkat Menengah Umum Institusi di Kenya.

Sumber : Data diolah (2019)

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 Motivasi Kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan.

Perbedaan

b. Perbedaan peneliti terdahulu dengan rencana penulis ialah pada obyek penelitian, dan metode penelitian. Obyek peneliti terdahulu yaitu PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro, dan metode penelitiannya ialah analisis deksriptif dan analisis regresi linier sederhana. Selain itu variabel bebas pada penenlitian terdahulu yaitu motivasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).

2. Penelitian Kedua

a. Persamaan

Persamaan peneliti terdahulu dengan rencana penulis ialah pada variabel dan Metode. Variabel bebasnya adalah Kemmapuan Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Selanjutnya metodenya adalah Pendekatan kuantitatif, analisis regresi linier berganda.

b. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rencana penulis ialah pada obyek penelitian. Obyek peneliti terdahulu yaitu Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (Lpp Tvri) Kalimantan Timur. Sedangkan

obyek rencana peneliti yaitu pada PT BPR Berkah Pakto Kandangan, Kediri.

3. Peneliti Ketiga

a. Persamaan

Persamaan peneliti terdahulu dengan rencana penulis ialah pada variabel dan Metode. Variabel bebasnya adalah Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Selanjutnya metodenya adalah Pendekatan kuantitatif, analisis regresi linier berganda.

b. 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 PT BPR Berkah Pakto Kandangan, Kediri.

4. Penelitian Keempat

a. Persamaan

Persamaan peneliti terdahulu dengan rencana peneulis ialah variable. Salah satu variable bebasnya yaitu Motivasi dan variable terikat yaitu Kinerja Karyawan. Persamaan berikutnya pada Metode Analisis regresi linear berganda.

b. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rencana penulis ialah pada variable bebas, yang mana pada peneliti terdahulu menggunakan 3 variabel bebas, yaitu Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi, 2 diantaranya berbeda dengan rencana peneliti. Sedangkan rencana peneliti menggunakan 2 variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja. Perbedaan selanjutnya ialah pada obyek penelitian, yang mana obyek peneliti terdahulu pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. Sedangkan obyek rencana peneliti yaitu pada PT BPR Berkah Pakto Kandangan, Kediri yang bergerak dibidang perbankan.

5. Penelitian Kelima

a. Persamaan

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

b. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rencana penulis ialah peneliti terdahulu menggunakan 1 variabel bebas sedangkan rencana penulis menggunakan 2 variabel bebas. Dan perbedaan selanjutnya penelitian yaitu pada metode penelitian yaitu deksriptif.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Secara konseptual menurut peneliti, Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku dan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan 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 Kerja adalah kapasitas individu yang meliputi pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dimiliki karyawan 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 karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi bagi perusahaan begitupun sebaliknya.

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

2.3.2 Hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja merupakan dorongan pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak pimpinan perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga dorongan tersebut, baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kiki dkk (2015) bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

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

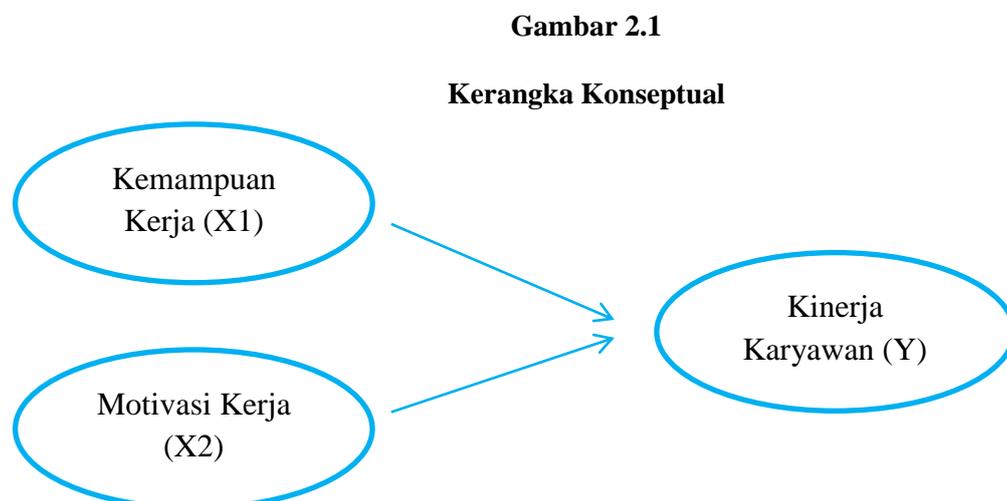
Secara konseptual Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja. Kemampuan kerja adalah kapasitas yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

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

Selain Kemampuan Kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dorongan yang kuat baik dari luar atau dalam diri karyawan akan membuat karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dorongan kerja yang kuat dari karyawan itulah yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja karyawan, akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Akhirnya dapat disimpulkan, bahwa untuk mencapai Kinerja Karyawan yang tinggi dan sekaligus untuk mendukung kemajuan organisasi atau perusahaan. Maka diperlukan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan yang tinggi. Dengan demikian, semakin tinggi Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula Kinerjanya.

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



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 Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

H2 : Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.