

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan organisasi perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang mumpuni akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik.

Untuk itu dalam bab dua ini peneliti akan menguraikan secara konseptual tentang pokok bahasan yang terkait dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan, serta menjelaskan teori atau konsep yang berkaitan tentang Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengetian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah

satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Berdasarkan paparan diatas 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.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua karyawan. Bagi perusahaan, Karyawan yang melaksanakan kinerjanya dengan baik merupakan hal yang didambakan perusahaan karena dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Secara teoritis Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja. Selanjutnya menurut Rifai (2010) merumuskan kinerja atau *performance*

adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2018) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu,

karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri (sikap mental) seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan, diantaranya menurut Mangkunegara (2018) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (aspek) sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksana tugas
4. Tanggung jawab

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi

dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.1.2 Kemampuan kerja

2.1.2.1 Pengetian Kemampuan Kerja

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan faktor sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting. Karyawan mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja, sehingga seorang karyawan membutuhkan keahlian yang cukup dan handal dalam melaksanakan pekerjaannya. Betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta modal yang besar, tetapi bila karyawannya tidak memiliki kemampuan kerja untuk bekerja secara efektif dan efisien, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Kemampuan yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas, sehingga memudahkan pekerjaan mereka.

Kemampuan menurut Winardi (2010) merupakan sebuah sifat yang melekat pada manusia atau yang dipelajari yang memungkinkan seorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Steven Robins (2017) mengemukakan bahwa Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan pengertian lain oleh Soelaiman (2007) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Berdasarkan uraian di atas bahwa apabila ingin mencapai hasil kinerja yang bagus karyawan harus memiliki kemampuan. Kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk

bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, karyawan memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Dengan keterampilan yang ada maka karyawan akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Kemampuan

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

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

2.1.2.3 Indikator kemampuan

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

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

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

1. Keterampilan (*skill*)

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

2. Pengetahuan (*knowledge*)

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

3. Pengalaman kerja (*work experience*)

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

yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2.1.3 Motivasi kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan. Kata motivasi berasal dari kata motif, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Motivasi menurut Syahyuti (2010) adalah pemberian daya dorong bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Hasibuan (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja 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. Sedangkan pengertian lain oleh Wibowo (2012) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, dan kuat lemahnya motivasi akan menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ardana (2009) memilah faktor motivasi sebagai berikut :

1. Karakteristik individu
 - a) Minat
 - b) sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan,
 - c) Kebutuhan individual,
 - d) Kemampuan atau kompetensi,
 - e) Pengetahuan tentang pekerjaan,
 - f) Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai –nilai
2. Faktor –faktor pekerjaan,
 - a) Faktor lingkungan kerja
 1. gaji dan benefit yang diterima,
 2. kebijakan –kebijakan perusahaan,
 3. hubungan antar manusia,
 4. kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik
 - b) Faktor dalam pekerjaan
 1. Adanya kepuasan dalam pekerjaan
 2. Rancangan tugas/pekerjaan
 3. Pemberin pengakuan terhadap prestasi
 4. Adanya perkembangan dan kemjuan dalam pekerjaan

2.1.3.3 Tujuan motivasi Kerja

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2018) antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja 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”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan serta dengan pemberian motivasi sebenarnya

terkandung makna bahwa setiap karyawan perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan kekurangannya.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010)

1. Dorongan mencapai tujuan
2. Semangat kerja
3. Inisiatif
4. Kreatifitas
5. Rasa tanggung jawab

Secara rinci, 5 (lima) indikator motivasi menurut Syahyuti (2010) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dorongan mencapai tujuan

Seorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. dorongan tersebut dapat berasal dari diri sendiri maupun dari organisasi.

2. Semangat kerja

Sikap mental dari individu yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaan. Semangat kerja dapat mendorong seorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif

Dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy

tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4. Kreatifitas

Kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi – kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru. Kreatif juga dapat dikatakan kemampuan untuk memecahkan masalah dengan membuat idea atau gagasan – gagasan baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal.

5. Tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.2 Penelitian Terdahlu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Effendi Sinunhaji (2014)	Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Outsourcing Pada PT. catur Karya Sentosa Medan	Kepribadian (X1), Kemampuan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Secara Serempak Variabel Kepribadian, Kemampuan, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Catur Karya Sentosa Medan
2	Andre Wijaya (2013)	The Effect Of Ability And Motivation On Employee's Performance of PNPM Mandiri	Ability(X1), Motivation (X2) and Employee's Performance (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan dan Motivasi

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
		Rural Office in central ava Province			Berpengaruh positif terhadap Kinerja
3	Askolani, Ressi J Machdale na (2014)	Pengaruh Motivasi dan kemampuan Terhadap kinerja Karyawan PT Inti (Persero) Bandung	Motivasi (X1), Kemampuan (X2), dan Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja Dan Kemampuan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan baik secara Parsial Maupun Simultan
	Abdul Kadir, kumara Efrianti (2018)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya	Kemampuan Kerja(X1), Kepuasan Kerja Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian Ini adalah bahwa Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja secara Signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai

Dari penelitian terdahulu diatas dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terdapat persamaan dan perbedaan sebagai berikut.

Perbedaan dan persamaan peneliti dan penelitian terdahulu oleh Effendi Sinunhaji (2014) yang berjudul Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja SDM Outsourcing Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. Untuk objek dan tempat penelitian terdapat perbedaan, untuk variabel penelitian terdapat persamaan yakni menggunakan variabel X kemampuan kerja dan motivasi kerja dan variabel Y kinerja karyawan. Untuk metodologi penelitian terdapat persamaan yakni menggunakan metode penelitian analisis regresi liner berganda.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Andre Wijaya (2013) yang berjudul *The Effect Of Ability and Motivation On Employee's Performance Of PNPM Mandiri Rural Office in Central Java Province*. Untuk objek dan tempat penelitian terdapat perbedaan, untuk variabel penelitian terdapat persamaan yakni menggunakan variabel X kemampuan kerja dan motivasi kerja dan variabel Y kinerja karyawan, untuk metodologi penelitian terdapat persamaan yakni menggunakan metode penelitian analisis regresi liner berganda

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Askolani, Resi Machdalena (2014) yang berjudul *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti (Persero) Bandung*. Untuk objek dan tempat penelitian terdapat perbedaan, untuk variabel penelitian terdapat persamaan yakni menggunakan variabel X kemampuan kerja dan motivasi kerja dan variabel Y kinerja karyawan, untuk metodologi penelitian terdapat persamaan yakni menggunakan metode penelitian analisis regresi liner berganda.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Abdul Khadir dan Kumara Efrianti (2018) yang berjudul *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Malang*. Untuk objek dan tempat penelitian terdapat perbedaan, untuk variabel penelitian terdapat persamaan yakni menggunakan variabel X1 Kemampuan Kerja namun terdapat perbedaan pada variabel X2 yang menggunakan Kepuasan kerja. Sedangkan variabel Y kinerja karyawan yang sama dengan peneliti. Untuk metodologi penelitian terdapat persamaan yakni menggunakan metode penelitian analisis regresi liner berganda.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara konseptual bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi kinerja merupakan

Secara teori banyak faktor yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan, faktor-faktor tersebut bisa bersumber dari Organisasi, dari karyawan itu sendiri maupun dari faktor luar karyawan dan luar organisasi. Mangkunegara (2018) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja Karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja karyawan dapat memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melaksanakan aktifitas kerja, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja.

Dengan demikian semakin tinggi kemampuan yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Effendi Sinunhaji (2014) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki hubungan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat mendorong seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan. Pemberian motivasi kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Oleh sebab itu pentingnya pemberian motivasi kerja bagi karyawan akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi karyawan sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya.

Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Pernyataan ini Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Askolani, Ressi J Machdalena (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan kemampuan Terhadap kinerja Karyawan PT Inti (Persero) Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kinerja merupakan suatu hasil akhir kerja seorang karyawan yang bisa dilihat antara lain dari kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Secara konseptual menurut para ahli kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan hasil yang di harapkan dalam rangka mencapai tujuan. Secara konseptual ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain faktor kemampuan (*ability*) dan

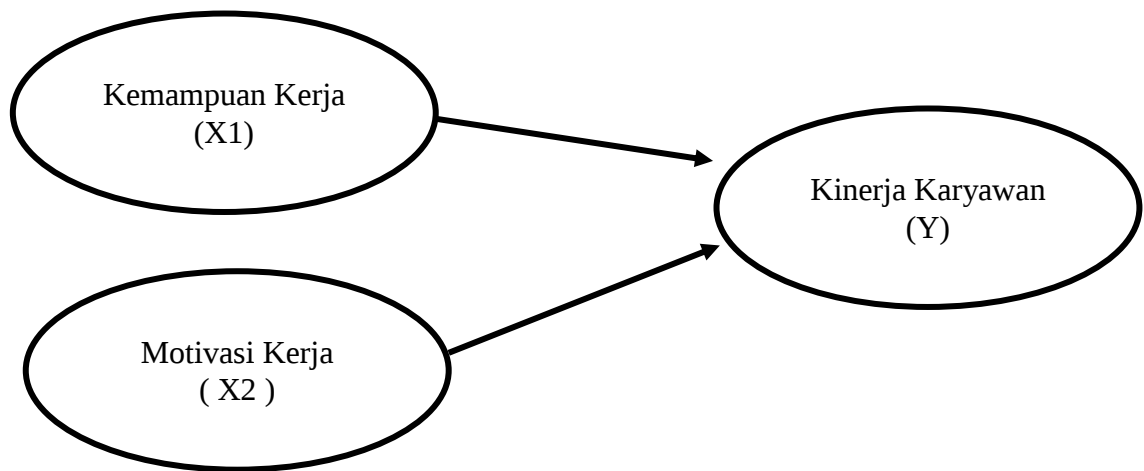
Faktor motivasi (*Motivation*).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk mengukur kemajuan perusahaan, salah satu faktor pendukung kinerja karyawan adalah tenaga kerja, karna semakin baik tenaga kerja maka akan akan semakin baik juga kinerja karyawan.

Untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal tenaga kerja harus mempunyai kemampuan kerja, dalam fungsi oprasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karna dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat perlu di perhatikan, karna kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang di capai seorang karyawan.

Selain kemampuan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, karna dengan ada nya motivasi karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik, jadi motivasi kerja merupakan salah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian kemampuan kerja karyawan dan tingkat motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerjanya, dengan kata lain semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dan semakin tinggi motivasi kerjanya maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, secara umum peneliti dapat menggambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Dari model penelitian di atas dan berdasarkan kajian teoritis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga kemampuan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H₂ : Diduga motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)