

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	“Pengaruh Kemampuan Individu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas perikanan kabupaten gorontalo “	X1=kemampuan individu X2=Motivasi kerja Y= kinerja karyawan	Metode kuantitatif (Random sampling)	-Kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengolahan coklat di wisata edukasi kampung coklat -Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengolahan coklat di wisata edukasi kampung coklat -Kemampuan individu dan motivasi kerja secara

				bersamasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengolahan coklat di Wisata Edukasi Kampung Coklat
2.	“Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian secretariat di dinas pekerjaan umum provinsi Bengkulu”, “Saka yulius, sugeng susetyo “	X1=Kemampuan X2=Motivasi Y= Kinerja karyawan	Metode Kuantitatif dengan seluruh populasi pegawai	Menunjukkan bahwa secara bersama-sama kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Secara parsial, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Pada variabel motivasi memperoleh hasil bahwa berpengaruh positif dan

				signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.
3.	“Pengaruh kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)”, “Quqila Gautama”	X1=Kemampuan individu X2=Motivasi kerja Y=kinerja karyawan	Metode kuantitatif asosiatif	-Hasil penelitian tentang pengaruh kemampuan individu dan motivasi terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesawaran maka diperoleh pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kemampuan individu dan motivasi) terhadap kinerja organisasi
4.	“Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas pendidikan Kabupaten Tuban “	X1=Kemampuan kerja X2=Motivasi kerja Y=Kinerja karyawan	Metode Explanatory Research	-Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

				sebesar 30,7%. Sedangkan sisanya 69,3% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel lain seperti : upah, keamanan kerja, kondisi kerja, prestasi, pelatihan, pengalaman kerja dan lain-lain.
5.	“ Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County, Pamela Akinyi Omollo”	X1= Motivasi Y= Kinerja karyawan	Mengadopsi desain deskriptif dengan menggunakan wawancara dan kuisioner	-menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	“ Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PNPM Mandiri Kantor Perdesaan Provinsi Jawa Tengah, Andre Wijaya Suhaji”	X1=Kemampuan X2 = Motivasi Y = Kinerja karyawan	Metode Kuantitatif	-Menunjukkan bahwa pengaruh antar kemampuan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan positif -Menunjukkan bahwa pengaruh antar motivasi terhadap kinerja karyawan

				adalah signifikan positif
--	--	--	--	---------------------------

Perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh, shofa rohman, “Pengaruh Kemampuan Individu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas peternakan Kabupaten Gorontalo” memiliki kesamaan variable penelitian yang penelitian lakukan yaitu kemampuan individu (X1), Motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y)
2. Penelitian yang dilakukan oleh, saka yulisan dan sugeng susestyo, “pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian secretariat di dinas pekerjaan umum provinsi Bengkulu” memiliki kesamaan variable penelitian yang peneliti lakukan yaitu kemampuan individu (X1), Motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y)
3. Penelitian yang dilakukan oleh, quqila Gautama, “Pengaruh kemmpuan individu dan motivasi kerja terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)” memiliki kesamaan variable penelitian yang peneliti lakukan yaitu Kemampuan individu (X1), motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y)
4. Peneliti yang dilakukan oleh, Kiki Rindy Arini, Mochammad Djud Mukzam , Ika Ruhana, “Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas pendidikan kabupaten Tuban” memiliki kesamaan variable

penelitian yang peneliti lakukan yaitu kemampuan individu(X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y)

5. Penelitian yang dilakukan oleh, Pamela akinyi omollo, “Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County” memiliki kesamaan penelitian yang peneliti lakukan yaitu variable Motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y)
6. Penelitian yang dilakukan oleh, Andree wijaya suhaji, ““ Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PNPB Mandiri Kantor Perdesaan Provinsi JawaTengah” memiliki kesamaan penelitian yang peneliti lakukan yaitu variable kemampuan individu (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kemampuan Individu

2.2.1.1. Definisi Kemampuan

Menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, (2009), “ Kemampuan berarti suatu kemampuan yang dimiliki seorang individu dalam suatu pekerjaan yang dikerjakannya”. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda. Kecakapan kecakapan dapat mempengaruhi potensi seseorang di dalam pekerjaannya. upaya peningkatan kecakapan dapat melalui proses pembelajaran.

Kemampuan menurut Winardi (2010), “merupakan sebuah sifat yang dimiliki seseorang yang melekat dari lahir, yang digunakan dalam hal suatu hal pekerjaan”. Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan (ability) adalah kecakapan atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang merupakan bawaan sejak lahir atau hasil dari pengembangan melalui pelatihan dan pendidikan dan prakteknya diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Dari definisi para ahli tersebut kemampuan adalah sebuah kecakapan yang dimiliki oleh individu untuk melakukan sebuah pekerjaan, baik itu kecakapan dari lahir maupun dari pendidikan atau pelatihan

2.2.1.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kemampuan

Stepens P.Robbins (2009) menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua factor, yaitu:

1. Kemampuan Intelektual

Adalah kemampuan daya pikir, menta yang digunakan dalam hal pemecahan masalah

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang merujuk pada stamina, kondisi badan dan juga dalam hal ketrampilan

2.2.1.3 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 berhubungan langsung dalam hal peralatan.
2. Human Skill (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja secara tim atau berkelompok dan di dalam tim tersebut bebas menyampaikan masalah.

3. Conceptual Skill (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan yang digunakan dalam menganalisis suatu hal dan dalam suatu hal tersebut bersifat penting

2.2.1.4. 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
2. Pengetahuan
3. Pengalaman kerja

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

1. Keterampilan (skill) Keterampilan dan kecakapan karyawan karyawan sebagai akumulasi dari bakat dan keperibadiannya dalam melaksanakan pekerjaan. Keterampilan juga dapat dikatan 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 dikatan 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 dikata tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan karyawan dalam pekerjaannya

2.2.2 Motivasi kerja

2.2.2.1. Definisi Motivasi

Menurut Steppen P. Robbine (2009), “motivasi sebagai usaha memenuhi kebutuhan seorang individu guna untuk meningkatkan kinerja seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh keralaan seorang individu”. dalam hal itu Hasibuan (2010), “menjelaskan motivasi adalah sebuah dorongan yang diberikan ke individu dan membuat individu tersebut melakukan sesuatu”. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Wayne F. Cascio (1990), “motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan individu untuk memuaskan kebutuhan seorang individu”. Motivasi menurut Siagian (2004), “motivasi adalah dorongan yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan suatu kinerja seorang karyawan supaya dapat memenuhi target perusahaan”.

Menurut Mangkunegara (2007), “ motivasi kerja bisa terbentuk dari sikap seorang individu dalam adaptasi dilingkungan perusahaan”. Motivasi menurut Syahyuti (2010),” adalah suatu pemberian dorongan kepada karyawan supaya bisa bekerja dengan maksimal”. Dari beberapa definisi tersebut dapat di simpulkan motivasi adalah suatu dorongan baik dari sendiri maupun orang lain dan digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan di sebuah organisasi.

2.2.2.2. Tujuan dan Fungsi Motivasi

Pada umumnya tujuan motivasi adalah untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan. Tujuan motivasi Menurut Hasibuan (2010) adalah :

- 1) Mampu mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Mampu meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mampu mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- 5) Mampu meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat karyawan.
- 6) Mampu mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Mampu menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Mampu meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Mampu meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mampu mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.
- 11) Mampu meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Mangkunegara (2007), “menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu” :

1. Motivasi Intrinsik : upah/gaji , keamanan kerja/jaminan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan, dll
2. Motivasi Ekstrinsik : prestasi dalam diri sendiri, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri.

2.2.2.4 Konsep- Konsep Motivasi Kerja

Motivasi dalam pembahasan ini adalah motivasi kerja adalah suatu perasaan atau tindakan yang terdapat diri seseorang guna untuk melakukan pekerjaan. teori dua faktor dari Herzberg. Frederick Herzberg Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah “peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.” Faktor pendorong oleh Herzberg diistilahkan dengan *motivation factors*, meliputi lima unsur. Kelima unsur tersebut adalah :

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Pekerjaan
4. Tanggung jawab
5. Pangkat

Unsur berikutnya yang menimbulkan motivasi adalah unsur penyehat hygiene yang merupakan sumber ketidakpuasan (*dissatisfiers*) terdapat 10 unsur masing-masing adalah :

1. Gaji penghasilan
2. Peluang untuk tumbuh
3. Hubungan dengan rekan kerja
4. Hubungan dengan bawahan
5. Kebijakan dan administrasi
6. Supervisi teknik
7. Kondisi kerja
8. Kehidupan pribadi
9. Keamanan kerja
10. Kedudukan

2.2.2.5. Teori motivasi

Pembahasan teori-teori motivasi didasarkan atas faktor-faktor penyebab adanya motivasi. Teori motivasi yang dapat dipakai untuk mengetahui motivasi kerja diantaranya adalah :

1. Teori Motivasi Kepuasan

Pendekatan yang di pakai adalah pendekatan kebutuhan individu dan kepuasan individu dengan cara tertentu. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu

kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. jika suatu kebutuhan tidak terpenuhi seseorang akan mengalami perasaan kecewa namun apabila kebutuhannya terpenuhi seorang individu akan senang dan bersemangat. Yang termasuk dalam jenis teori ini adalah sebagai berikut :

A. Teori Motivasi Maslow

Teori mendasar Maslow adalah kebutuhan yang paling tinggi adalah kebutuhan realisasi diri dan kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologi.

B. Teori David McClelland

Teori ini berpendapat bahwa seorang karyawan akan menggunakan seluruh kemampuannya sesuai dengan dorongan yang diberikan kepadanya. Dorongan itu bisa melalui motivasi dan juga pemenuhan kebutuhan seorang karyawan.

C. Teori ERG (existence, relatedness, growth) dari Alderfer

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang merupakan penyempurna dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow.

Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

1. Kebutuhan (existence needs) adalah kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar seorang individu

2. Kebutuhan (relatedness needs) adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pentingnya menjalin hubungan dengan sesama individu.
3. Kebutuhan(growth needs) adalah kebutuhan untuk maju dalam arisan mengembangkan potensi dirinya menjadi lebih baik lagi

2. Teori Motivasi Proses

Pendekatan yang dipakai dalam teori ini adalah pendekatan kausalitas (sebab-akibat). Yang termasuk dalam teori ini adalah:

a. Teori Harapan Victor H. Vroom

Teori ini berpendapat bahwa seorang karyawan mengharapkan hubungan timbal balik dengan perusahaan berjalan baik. Dalam artian seorang individu akan mengerjakan sesuatu di dasarkan dorongan dari sebuah perusahaan jika perusahaan memberikan hal yang bisa memnuhi kebutuhan seorang karyawan maka karyawan itu akan memberikan lebih kepada perusahaan tersebut .

Teori harapan ini didasarkan atas:

1. Harapan
2. Nilai
3. Pertautan

b. Teori Keadilan

Teori ini mengacu pada keadilan didalam sebuah perusahaan harus adil tidak boleh membeda bedakan itu akan bisa menumbuhkan semangat seorang karyawan dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

c. Teori Motivasi Pengukuhan

Teori ini mengacu pada sebuah target di dalam perusahaan. Jika target didalam perusahaan tidak terlampaui maka dia akan mendapat teguran keras dari perusahaan. Jadi karyawan akan termotivasi dengan situasi tersebut.

2.2.2.6. Indikator Motivasi

“Indikator untuk mengukur motivasi kerja”, menurut Syahyuti (2010)

1. Dorongan mencapai tujuan didalam perusahaan
2. Semangat kerja seorang individu
3. Inisiatif untuk bekerja
4. Kreatifitas dalam bekerja
5. Rasa tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan

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

1. Dorongan mencapai tujuan adalah dorongan yang berasal dari diri sendiri maupun perusahaan. Dorongan tersebut akan membuat seorang individu

melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal dan berepengaruh terhadap perusahaan dalam pemenuhan target perusahaan.

2. Semangat kerja adalah sikap yang dimiliki seorang individu yang menunjukkan kegairahan terhadap suatu pekerjaan. Dalam hal ini semangat kerja bisa mendorong seorang karyawan untuk lebih giat dalam pekerjaannya.
3. Inisiatif adalah suatu hal yang datang dari diri sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa adanya motivasi dari luar.
4. Kreatifitas adalah kemampuan seorang untuk menemukan sesuatu yang baru dan dikombinasikan dengan sesuatu yang sudah ada. Dan juga kreatifitas berguna untuk memecahkan masalah masalah yang ada.kreativas dapat menimbulkan ide dan gagasan yang baru.
5. Tanggung jawab adalah suatu keharusan yang harus di lakukan seorang individu karena sudah terikat di dalam suatu perusahaan. Dan harus melakukan atau mengerjakan sesuatu yang sudah di berikan.

2.2.3 Kinerja karyawan

2.2.3.1 Definisi Kinerja

Mangkunegara (2015), “ pengertian kinerja adalah hasil suatu pekerjaan seorang SDM yang dapat di ukur dalam periode waktu tertentu dan kualitas yang sudah ditetapkan sebelumnya.sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Soelaiman (2007), “ kinerja sebagai adalah suatu hasil kerja seorang karyawan yang menghasilnya barang atau jasa yang dapat di ukur dalam waktu tetentu sesuai target perusahaan. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan harus memiliki”.

Dan juga menurut Simanjutak dalam Widodo (2015), “ kinerja adalah suatu capaian yang diperoleh seorang karyawan dalam suatu pekerjaan yang diukur sesuai target perusahaan”. Dari berbagai definisi tersebut dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil dari pekerjaan seseorang yang dapat di ukur dalam kurun waktu tertentu.

2.2.3.2 Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- A. Faktor kemampuan (ability) Secara kemampuan (ability) dan kemampuan reality (pengetahuan dan skill) jadi seorang yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan skill yang di atas rata2 akan memiliki kinerja yang baik aka dari itu perlu adanya ketepatan dalam penempatan kerja.
- B. Faktor motivasi Motivasi berbentuk tanggapan dari suatu situasi yang berbentuk sifat. Motivasi memberikan dampak kepada seorang individu untuk berfikir dan berkontribusi lagi terhadap perusahaan yang ditempatinya.

2.2.2.3 Indikator kinerja

Menurut PP No : 30 Tahun 2019 indicator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Objektif

Di nilai berdasarkan dengan kenyataan yang ada di tempat kerja.

2. Terukur

Penepatan dan kepastian dalam suatu kegiatan yang nantinya akan menghasilkan tujuan dan target yang tepat. Dan itu yang akan menjadi tolak ukur kinerja

3. Akuntabel

Harus mencapai sasaran baik fisik, keuangan maupun manfaat bagi kelancaran pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pelayanan masyarakat sesuai dengan prinsip serta ketentuan yang berlaku.

4. Partisipatif

Suatu keterlibatan mental dan emosi seseorang kepada pencapaian tujuan dan ikut bertanggung jawab didalamnya.

5. Transparan

Harus jujur dengan apa yang dilakukan dan dapat di pertanggung jawabkan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan kemampuan individu terhadap kinerja karyawan

Secara konseptual kinerja karyawan adalah hasil suatu pekerjaan seorang karyawan yang dapat di ukur dalam periode waktu tertentu dan kualitas yang sudah ditetapkan sebelumnya. sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara teoritis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan motivasi. kemampuan sendiri adalah suatu kemampuan yang dimiliki seorang individu dalam suatu pekerjaan yang dikerjakannya ..melalui kemampuan seorang individu di harapkan bisa melaksanakan kerja dengan baik dan bisa berkontribusi dengan baik di sebuah tempat kerja. Kemampuan meliputi kemampuan fisik dan juga mental semakin baik keduanya tersebut di harapkan mampu memenuhi target perusahaan.

Dengan demikian semakin tinggi kemampuan individu akan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hubungan kemampuan individu terhadap kinerja karyawan dibuktikan melalui penelitian yang di lakukan oleh “Quqila Gautama, 2017 dengan judul **“Pengaruh kemampuan individu dan motivasi terhadap kinerja badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Kabupaten pesawaran”** dan hasilnya bahwa kemampuan individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan

Secara konseptual kinerja karyawan adalah hasil suatu pekerjaan seorang karyawan yang dapat di ukur dalam periode waktu tertentu dan kualitas yang sudah ditetapkan sebelumnya. sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara teoritis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan motivasi. motivasi sendiri adalah usaha memenuhi kebutuhan seorang individu guna untuk meningkatkan kinerja seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kerelaan seorang individu dalam hal itu kemampuan.

Motivasi berperan sangat penting untuk seorang karyawan dengan motivasi seseorang akan berfikir bahwa akan ada tanggungan suatu pekerjaan. Dan juga didukung oleh banyak hal yang membuat seorang karyawan mampu kembali melaksanakan tugasnya dengan baik.

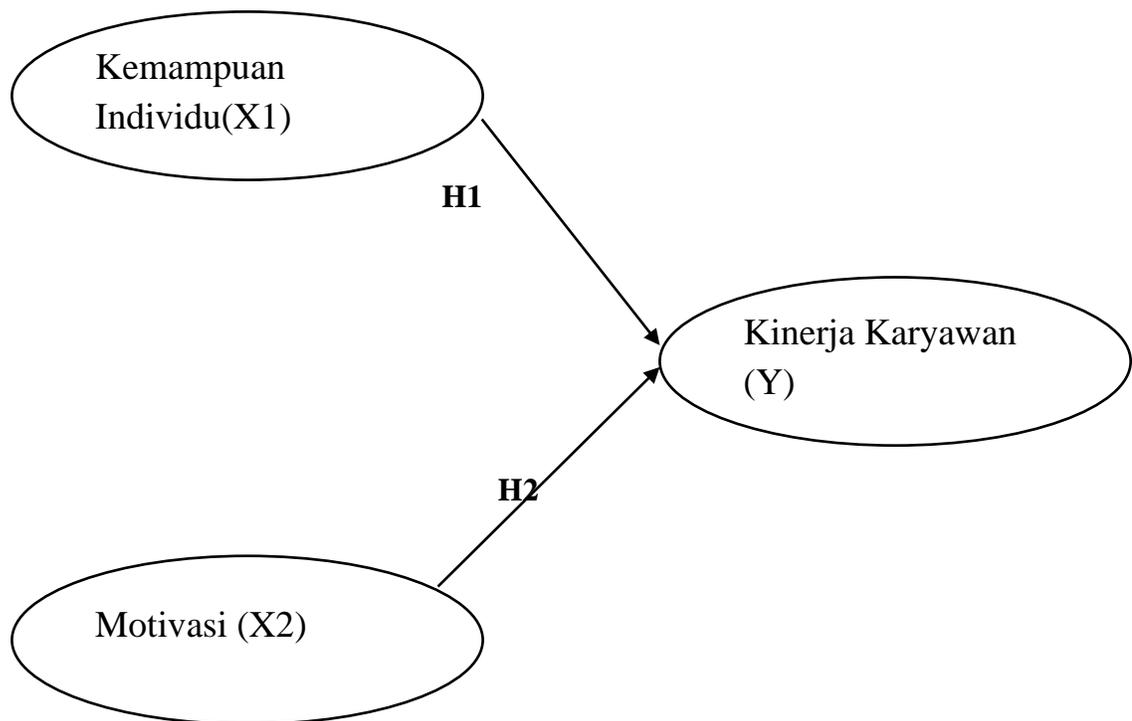
Dengan demikian dengan semakin tinggi motivasi mampu meningkatkan kinerja seorang karyawan. Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Kiki rindi arini, *dkk.* (2015) dengan judul “ **Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (study pada karyawan di Dinas pendidikan kabupaten Tuban)**” dan hasilnya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konsep

Kajian teori dan hasil dari penelitian terdahulu, maka secara konseptual peneliti berpendapat bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil suatu pekerjaan seorang karyawan yang dapat di ukur dalam periode waktu tertentu dan kualitas yang sudah ditetapkan sebelumnya. sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari uraian peneliti tersebut secara konseptual dapat dikatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh faktor yaitu kemampuan dan motivasi. Kemampuan sendiri adalah suatu kemampuan yang dimiliki seorang individu dalam suatu pekerjaan yang dikerjakanya. melalui kemampuan seorang individu di harapkan bisa melaksanakan kerja dengan baik dan bisa berkontribusi dengan baik di sebuah tempat kerja. Kemampuan meliputi kemampuan fisik dan juga mental semakin baik keduanya tersebut di harapkan mampu memenuhi target perusahaan. Selain kemampuan ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi.

Motivasi sendiri adalah usaha memenuhi kebutuhan seorang individu guna untuk meningkatkan kinerja seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kerelaan seorang individu dalam hal itu Motivasi berperan sangat penting untuk seorang karyawan dengan motivasi seseorang akan berfikir bahwa akan ada tanggungan suatu pekerjaan. Dan juga di dukung oleh banyak hal yang membuat seorang karyawan mampu kembali melaksanakan tugasnya dengan baik Berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Diduga kemampuan individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

