

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Blanchard dan Hersey (2013).

Kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan intelligeni. Sedangkan kemampuan yang bersifat fisik yaitu ketrampilan pengetahuan (knowledge skill). Assauri (2013).

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan". Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Timpe (2013).

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012:85). Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya.

2.1.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

1) Faktor pendidikan

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

2) Faktor pelatihan

Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3) Faktor pengalaman kerja

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

2.1.1.2 Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja menurut (Amrullah:2012) adalah:

1. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh
2. Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain)
3. Pengalaman kerja yang dimiliki
4. Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi menurut Flippo (2012) adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para karyawan, sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Motivasi menurut Siagian (2015) adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Menurut Handoko (2012: 9)

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk berkontribusi atau melakukan pekerjaan.

2.1.2.1 Teori Motivasi Kerja

Ada beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. menurut As'ad (2014) beberapa teori motivasi tersebut antara lain:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, bernafas.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

➤ **Teori Motivasi Erg**

Clayton Alderfer mengetegahkan teori motivasi ERG yang didasarkan pada tiga hirarki dalam kebutuhan inti yaitu eksistensi (existence), kekerabatan atau berhubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth). Adapun ketiga hirarki dalam kebutuhan inti tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kebutuhan Eksistensi Kebutuhan yang pertama adalah kebutuhan eksistensi merupakan pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan keamanan serta keselamatan dan kebutuhan fisiologis seperti gaji, kondisi kerja, peralatan kerja atau kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup dan sebagainya.

2. **Kebutuhan Berhubungan** Kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan berhubungan merupakan hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan, dan hasrat ini sejaris dengan kebutuhan sosial Maslow.

3. **Kebutuhan Pertumbuhan** Kebutuhan yang ketiga adalah kebutuhan pertumbuhan. Kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat instrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen instriksi dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

➤ **Tujuan Motivasi**

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2013) antara lain sebagai berikut:

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

8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa adanya pemberian motivasi kerja bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai apa yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor dalam motivasi menurut Siagian (2015) adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2) Prestasi Kerja/Keberhasilan

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran.

3) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi kerja bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi kerja, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi kerja untuk berforma tinggi.

4) Pengakuan/Penghargaan

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi kerja yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

5) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat yang lain.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Syahyuti (2010) indikator-indikator motivasi kerja adalah :

Secara rinci, 3 (tiga) 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.

2. Adanya dorongan berasal dari diri sendiri maupun dari organisasi.

Dorongan yang berasal dari dalam diri atau diri seseorang untuk belajar sehingga tujuannya dapat tercapai.

3. 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.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Siswanto (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Adapun pengertian kinerja menurut Bangun (2012) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan. Seorang pegawai atau karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kasmir (2016).

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut

Emron (2017) :

➤ **Kompensasi**

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik secara fisik maupun non fisik yang diterima oleh karyawan. Kompensasi ini juga berbentuk uang yang artinya gaji, dan kompensasi juga berbentuk barang yng artinya gaji dibayar dengan suatu barang.

➤ **Sistem atau prosedur**

Sistem merupakan jaringan sedangkan prosedur yaitu dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.

➤ **Pemimpin dan kepemimpinan**

Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih didalam organisasi. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang pemimpin untuk mengendalikan,memimpin,mempengaruhi fikiran atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

➤ **Budaya perusahaan dan lingkungan**

Suatu pola asumsi dasar yang dimiliki oleh anggota perusahaan yang berisi nilai-nilai, tingkah laku karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

➤ Motivasi

Proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

➤ Kompetensi

Suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan serta wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

➤ Komunikasi

Proses dimana seorang atau beberapa orang, kelompok menciptakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegara (2017), menambahkan penjelasan faktor-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*). 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.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Ramadhan, 2018:7) kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu

Seorang karyawan mampu bekerja tepat sesuai peraturan yang tersedia dan sudah ditentukan.

2. Inisiatif

Karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam hal melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibrikan kepadanya serta aktif dalam menemu pengetahuan, kreativitas, maupun informasi baru, yang nantinya dapat menunjang pekerjaannya. Tentu akan menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan yang memiliki inisiatif tinggi tersebut.

3. Komunikasi

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Komunikasi merupakan alat untuk memperoleh interaksi yang baik

untuk seorang karyawan dan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dimiliki karyawan tersebut.

Terdapat juga indikator kinerja karyawan yaitu Kuantitas kerja menurut Mangkunegara (2018) 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.

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 :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kiki Rindy Arini, Mochamad Djudi Mukzam, Ika Ruhana (2015)	Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan(studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	Kemampuan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear dan uji t dan uji f	Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)

Lanjutan Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

2.	Wasis Budiarto, Indra Prasetyo (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Bhakti Sumekar Sumenep	Gaya Kepemimpinan (X1) Kemampuan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear dan uji t dan uji f	Kepemimpinan dan kemampuan serta motivasi kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Bhakti Sumekar Sumenep
3.	Hendri Sembiring (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear dan uji t dan uji f	Motivasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.
4.	Alya Nur Aisha (2013)	Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance.	Kemampuan Kerja (X1) Kondisi Kerja (X2) Motivasi dan Insentif (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis linier berganda	Terdapat pengaruh signifikan kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja secara persial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

5.	(Said Abdi Mohamud dkk, 2017)	The Effect Motivation On Employee Performance Case Study In Hormuud CompanyIn Mogadishu Somalia	Motivasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis linier berganda	Terdapat penagaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. (Studi kasus Di Hormuud Perusahaan di Mogadishu Somalia.
6.	(Setiawan dkk,2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada CV Sinar Agung)	Kemampuan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis linier berganda	Kemampuan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada CV Sinar Agung)
7.	(Adha dkk, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Sosial Kabupaten Jember)	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Budaya Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis linier berganda	Motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Dinas Sosial Kabupaten Jember)
8.	(Dilla dkk, 2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp) Kota Padang	Kemampuan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis linier berganda	Kemampuan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

					(Dpmpptsp) Kota Padang
--	--	--	--	--	---------------------------

Berikut adalah persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu diatas dengan rencana penelitian yang akan dilakukan:

1. Penelitian Pertama

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat variabel bebasnya yaitu kemampuan dan motivasi. Persamaan juga terdapat pada variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Penelitian terdahulu juga menggunakan metode penelitian yang digunakan yaitu Regresi linier berganda.

Perbedaan pada penelitian terdahulu adanya dua variabel bebasnya, pada penelitian yang akan dilakukan terdapat tiga variabel bebas. Perbedaan juga terdapat direncana penelitian penulis adalah pada objek yang akan diteliti. Jika penelitian terdahulu menggunakan objek PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Djombang Baru), maka objek penulis adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang.

2. Penelitian Kedua

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis terdapat variabel bebasnya yaitu kemampuan kerja dan motivasi. Selanjutnya peneliti terdahulu menggunakan variabel terikatnya dengan kinerja karyawan. Penulis juga memiliki persamaan menggunakan metode penelitian Regresi linier berganda.

Perbedaan pada penelitian terdahulu hanya terdapat dua variabel bebasnya berbeda denga penulis menggunakan tiga variabel bebas. Perbedaan juga dilihat dari objek penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan objek Bank Pembiayaan

Rakyat Syariah (Bprs) Bhakti Sumekar Sumenep, dan penulis meneliti Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang.

3. Penelitian Ketiga

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penulis mempunyai kesamaan pada variabel bebasnya yaitu motivasi. Persamaan juga terdapat pada variabel terikatnya berfokus kepada kinerja karyawan. Penelitian terdahulu juga menggunakan metode Regresi Linier Berganda.

Perbedaan dari penelitian terdahulu jika peneliti terdahulu menggunakan adanya variabel lingkungan kerja, penulis hanya menggunakan variabel kemampuan dan motivasi. Objek penelitian penelitian terdahulu bertempat di Pada Bank Sinarmas Medan berbeda dengan penulis menggunakan objek Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang.

4. Penelitian Keempat

Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penenulis yaitu mempunyai salah satu variabel bebas yang sama yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan menggunakan metode penulisan Linier Berganda. Selanjutnya mempunyai kesamaan pada variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu dilihat dari pengambilan variabel dengan menggunakan motivasi dan insentif.

5. Penelitian Kelima

Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penulis mempunyai persamaan variabel yaitu motivasi dan kinerja karyawan dan menggunakan metode penulisan Linier Berganda.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah jika peneliti menggunakan studi di Dinas Perhubungan namun penelitian terdahulu menggunakan obyek penelitian di Hormuud Perusahaan di Mogadishu Somalia.

6. Penelitian Keenam

Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penulis mempunyai persamaan variabel yaitu Kemampuan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) dan menggunakan metode penulisan Linier Berganda.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah jika peneliti fokus kenapa permasalahan positif namun dihasil penelitian terdahulu mnegatakan bahwa hasil yang didapat yaitu tidak ada pengaruh, dan perbedaan selanjutnya peneliti menggunakan studi kasus dinas perhubungan namun penelitian terdahulu menggunakan obyek penelitian Studi Pada CV Sinar Agung.

7. Penelitian Ketujuh

Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penulis mempunyai persamaan variabel yaitu Motivasi Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y) dan menggunakan metode penulisan Linier Berganda.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah jika peneliti fokus kenapa permasalahan positif namun dihasil penelitian terdahulu mnegatakan bahwa hasil yang didapat yaitu tidak ada pengaruh, dan perbedaan selanjutnya peneliti menggunakan studi kasus dinas perhubungan namun penelitian terdahulu menggunakan obyek penelitian Studi Kasus Dinas Sosial Kabupaten Jember.

8. Penelitian Kedelapan

Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penulis mempunyai persamaan variabel yaitu Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) dan menggunakan metode penulisan Linier Berganda.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah jika peneliti fokus kenapa permasalahan positif namun dihasil penelitian terdahulu mnegatakan bahwa hasil yang didapat yaitu tidak ada pengaruh, dan perbedaan selanjutnya peneliti menggunakan studi kasus dinas perhubungan namun penelitian terdahulu menggunakan obyek penelitian Studi Kasus Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpmsp) Kota Padang.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran kerja karyawan. Kemampuan karyawan dapat dilihat dari potensi yang mendukung diri seseorang untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, ketrampilan, serta potensi lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Sehingga kemampuan kerja dapat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Farlen (2011)

Hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Arini,dkk,2015) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

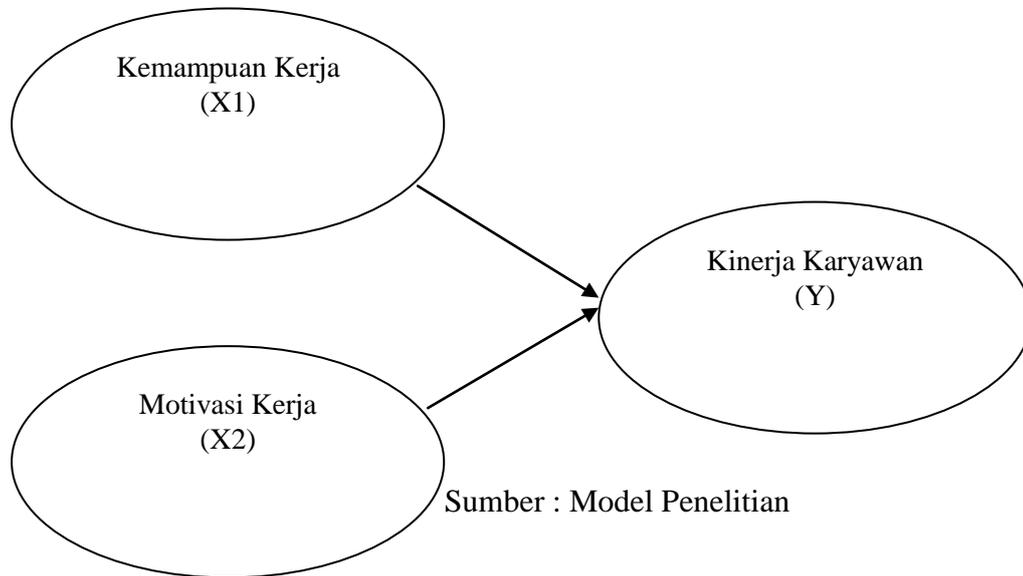
Adanya motivasi kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang tinggi. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arini,dkk,2015) bahwa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

2.4 Kerangka Konseptual

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

Kemampuan kerja diinstansi pemerintah menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, jika kemampuan yang dimiliki sesuai dengan posisi kerja yang diemban karyawan maka dapat mendorong peningkatan kinerja. Semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Adapun motivasi kerja karyawan juga menjadi faktor yang penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Setiap orang pasti memiliki motivasi untuk bekerja walaupun motifnya berbeda-beda sehingga semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki maka karyawan akan bekerja dengan baik. Adapun penjelasan diatas dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik, Sugiyono (2013:93).

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.