

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan Pengaruh Tanggung Jawab Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Rifmanesi, Elfianto Yusuf, Budi Yanti (2019)	Pengaruh Komunikasi dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai	X ₁ : Komunikasi X ₂ : Tanggung jawab Y: Kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Nurdin Yusuf (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai	X ₁ : Kepemimpinan X ₂ : Tanggung jawab X ₃ : Disiplin X ₄ : Kerjasama Y: Kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan dan kerjasama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Proy Lokbere, Agus Soepandi Soegoto, Mac Donald Walangitan (2017)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggungjawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X ₁ : Konflik kerja X ₂ : Tanggung jawab Y: Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial konflik kerja dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Akila (2020)	Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X ₁ : Tanggung jawab X ₂ : Loyalitas Kerja Y: Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh tanggung jawab dan loyalitas terhadap kinerja karyawan

Herry Arianto LW (2020)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X ₁ : Kemampuan kerja X ₂ : Motivasi kerja Y: Kinerja pegawai	Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kemampuan kerja karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
Rusli Osi, Mashur Razak, Syamsul Alam (2021)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai	X ₁ : Kemampuan Kerja X ₂ : Motivasi Kerja X ₃ : Fasilitas Y: Kinerja pegawai	Terdapat pengaruh yang signifikan dan arahnya positif antara kemampuan, motivasi kerja serta fasilitas secara simultan dan parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai
Febriansyah, Saptaningsih Sumarmi, Siswoyo Haryono (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel Dimediasi Motivasi Kerja	X ₁ : Kepemimpinan X ₂ : Kemampuan Kerja Y: Kinerja pegawai Z: Motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi; kepemimpinan, kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai serta dimediasi motivasi.
Ridha Nur Indah Sari, Bahar Sinring, Lukman Chalid (2019)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan	X ₁ : Kemampuan Kerja X ₂ : Motivasi Kerja X ₃ : Lingkungan Kerja Y: Kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Menawastuny Munthe (2020)	Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X ₁ : Kemampuan kerja X ₂ : Lingkungan kerja X ₃ : Komitmen organisasi X ₄ : Sikap kerja Y: Kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Penelitian terdahulu

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Tanggung Jawab

2.2.1.1 Pengertian Tanggung Jawab

Menurut Hasibuan (2014) Tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua tanggung jawab/tugas-tugas yang dibebankan sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Sedangkan, menurut Alex Nitisemo (2016) tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan. Orang yang bertanggung jawab cenderung dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Menurut Alex Nitiemo (2016) tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum. Pendapat di atas menekankan bahwa tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Usaha meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi.

Bukhori Zainun (2010) menyatakan bahwa melalui tanggung jawab yang baik diharapkan pekerjaan akan cepat terselesaikan dan memperoleh hasil yang lebih baik, seperti bahwa produktivitas tidak hanya

semata-mata tergantung kepada faktor moral, masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas namun faktor moral tetap merupakan faktor mental yang cukup besar peranannya.

2.2.1.2 Macam-macam Tanggung Jawab

Macam-macam tanggung jawab menurut Mohammad Mustari (2011) antara lain:

1. Tanggung Jawab Personal

Orang yang bertanggung jawab ini sepenuhnya tindakan sukarela. Bertanggung jawab disebabkan seseorang itu memilih untuk bertindak atau berbicara atau mengambil posisi tertentu sehingga ia harus bertanggung jawab. Adapaun ciri-ciri orang yang bertanggung jawab ialah:

- 1) Memilih jalan lurus
- 2) Selalu memajukan diri sendiri
- 3) Menjaga kehormatan diri
- 4) Selalu waspada
- 5) Memiliki komitmen pada tugas
- 6) Melakukan tugas dengan standar yang baik
- 7) Mengakui semua perbuatannya
- 8) Menepati janji
- 9) Berani menanggung resiko atas tindakan dan ucapannya.

2. Tanggung Jawab Moral

Tanggung jawab moral biasanya merujuk pada pemikiran bahwa seseorang mempunyai kewajiban moral dalam situasi tertentu. Orang yang tidak taat terhadap kewajiban-kewajiban moral kemudian menjadi alasan untuk diberikannya hukuman.

3. Tanggung Jawab Sosial

Tanggung jawab sosial adalah tanggung jawab dimana manusia saling memberi dan tidak membuat kerugian kepada masyarakat yang lain, selain itu tanggung jawab sosial adalah tanggung jawab yang merupakan sifat-sifat yang perlu dikendalikan dalam hubungannya dengan orang lain.

2.2.1.3 Indikator Tanggung jawab

Menurut Nurdin (2018) ada beberapa Indikator tanggung jawab, sebagai berikut:

1. Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.
2. Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik serta tepat waktu.
3. Berani menanggung resiko terhadap keputusan yang diambil.
4. Bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi.
5. Memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas.

2.2.2 Kemampuan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012). Sedangkan, Menurut Fuad (2013) Kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu simpulan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan, keterampilan dan sikap.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2005), sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi, sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2. Ketrampilan (*skill*)

Ketrampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

2.2.2.3 Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Menurut Gibson (2014) ada beberapa Indikator kemampuan kerja, sebagai berikut:

1. Kemampuan interaksi secara horizontal
2. Kemampuan interaksi secara vertikal
3. Kemampuan dalam menganalisis informasi
4. Kemampuan memutuskan keputusan yang tepat
5. Kemampuan mengikuti rencana-rencana kebijakan perusahaan.

2.2.3 Kinerja Pegawai

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan, Menurut Fahmi (2017) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Hasibuan (2016), kinerja pegawai suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Rivai (2016), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Menurut Wibowo (2015) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan

kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai.

5. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13. Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

Sedangkan, Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing- masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik

atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.2.3.3 Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2011) tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Menurut Wibowo (2010) ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

1. *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk di capai.
2. *Senior manajemen level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. *Business-unit, functional* atau *departement level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan

organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.

4. *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
5. *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009), menyatakan ada beberapa tujuan kinerja pegawai, yaitu:

1. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
2. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
3. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
4. Pegawai memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka.

2.2.3.4 Penilaian Kinerja Pegawai

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai tersebut sudah dilaksanakan. Menurut Hamali (2016) evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu:

1. Penilai

Penilai adalah pegawai yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai kinerja ternilai. Hak dan kewajiban penilai untuk menilai kinerja pegawai ternilai umumnya ditentukan oleh peraturan perusahaan, deskripsi kerja, dan undang-undang ketenagakerjaan.

2. Mengumpulkan informasi

Evaluasi kinerja merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai. Evaluasi kinerja merupakan bagian ilmu penelitian, oleh karena itu proses pengumpulan informasi mengenai kinerja ternilai harus dilakukan dengan menggunakan kaidah-kaidah ilmu penelitian atau riset.

3. Kinerja

Keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

4. Ternilai

Adalah pegawai dinilai oleh penilai. Ternilai adalah seorang pegawai, kelompok pegawai, atau tim kerja.

5. Dokumentasi

Dokumentasi kinerja adalah apa saja yang ditulis pada manajer dan supervisor dalam meneliti bawahannya yang melukiskan, mengevaluasi, dan mengomentari apa yang dilakukan bawahannya dan bagaimana melakukannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

6. Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya

Standar kinerja adalah ukuran, tolak ukur untuk mengukur baik buruknya kinerja pegawai ternilai. Evaluasi kinerja tidak mungkin dilaksanakan tanpa standar kinerja pegawai.

7. Dilakukan secara periodik

Waktu pelaksanaan penilaian kinerja bergantung pada jenis pekerjaan dan organisasinya. Penilaian kinerja pada pekerjaan pemasaran, contohnya, dilaksanakan secara rutin dalam waktu pendek (target penjualan, enam bulanan, dan tahunan)

8. Pengambilan keputusan manajemen SDM

Hasil evaluasi kinerja adalah informasi mengenai kinerja pegawai. Informasi ini digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan tentang ternilai. Evaluasi kinerja hanya merupakan tujuan antara dan bukan tujuan akhir. Nilai evaluasi kinerja yang baik digunakan untuk memberikan promosi, sedangkan kinerja yang buruk untuk memberikan demosi.

2.2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

1. Bagi Pegawai / karyawan yang dinilai

Manfaat penilaian kinerja bagi pegawai antara lain untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.

2. Bagi manajer

Manfaat penilaian kinerja bagi manajer diantaranya untuk mengetahui kecenderungan kinerja pegawai, mengembangkan sistem pengawasan yang baik, sebagai media untuk meningkatkan *interpersonal relationship*.

3. Bagi Perusahaan / Organisasi

Manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan diantaranya untuk meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing pegawai, perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.

2.2.3.6 Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011, indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kuantitas

Ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

2. Kualitas

Ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

3. Waktu

Ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

4. Biaya

Besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan Tanggung Jawab dengan Kinerja Pegawai

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena seseorang yang bertanggung jawab cenderung dapat melaksanakan tugas dengan baik. Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga seseorang yang bertanggung jawab cenderung dapat melaksanakan tugas dengan secara kualitas dan kuantitas yang baik dalam melaksanakan tugasnya

Menurut penelitian yang dilakukan Rifmanesi dkk, (2019) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Hubungan kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut Hutajulu (2009) mengungkapkan bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang pegawai harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang pegawai bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka pegawai akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

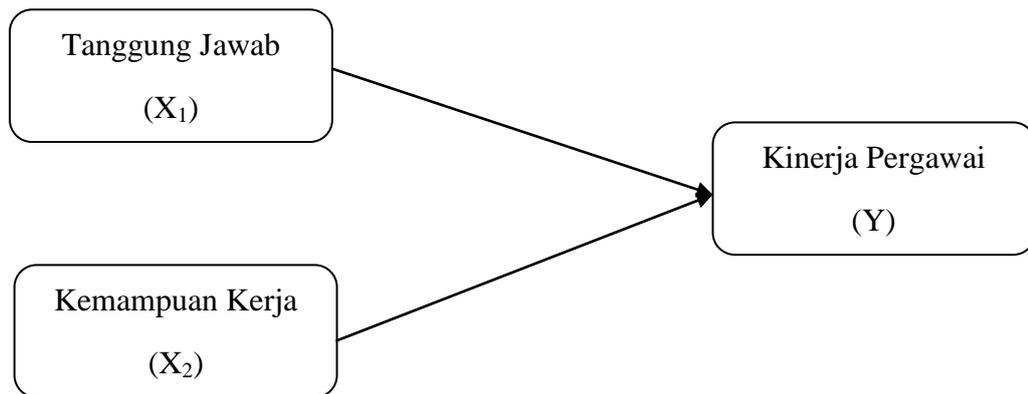
Menurut penelitian yang dilakukan Menawastuny Munthe (2020) yang berjudul Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Konseptual

Bagi organisasi penilaian ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerjanya, sedangkan bagi para pegawai penilaian berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Beberapa penilaian yang

menjadi faktor seorang berprestasi dalam bekerja adalah tanggung jawab seorang pegawai dalam menjalankan tugas, namun tanggung jawab seorang pegawai perlu diikuti dengan kemampuan pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

Tanggung Jawab: sebagai variabel bebas (X_1)

Kemampuan Kerja: sebagai variabel bebas (X_2)

Kinerja Pegawai: sebagai variabel terikat (Y)

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran konseptual di muka, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tanggung jawab terhadap kinerja pegawai.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.