

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Jurnal	Pendekatan	Kesimpulan
1.	Pengaruh Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsource PT Mayoka Indonesia Bekasi	Hana Evy Cornelia Hutasoit1, Hawignyo (2023)	Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, November 2023, 9 (22), 502-510 DOI:http://10.5281/zenodo.p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364	Kuantitatif	1. Variabel Burnout (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan outsource PT Mayoka Indonesia Bekasi 2. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan outsource PT Mayoka Indonesia Bekasi.
2.	PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING	Mardiyah Tusholihah , Ardi Nupi Hasyim , Astry Novitasari , Puja Pauziah Oktavia, Fanny Indah Lestari , Muhamad Fadli , Ahmad Miftah Sobari (2019)	E-JOURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN Volume 5, Nomor 2, Tahun 2019 ISSN (Online): 2460-2299	Kuantitatif	1. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Cipta Selaras 2. Variabel disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Cipta Selaras
3.	The Analysis of Personality and Work Ability on the Performance of Outsourcing Employees with Work Motivation as Intervening Variable at Pt Inalum (Persero)	Zulkifli Osro, Prihatin Lumbanraja, Sitti Raha Agoes Salim, Yeni Absah (2018)	Academic Journal of Economic Studies Vol. 4, No. 2, June 2018, pp. 90–104 ISSN 2393-4913, ISSN Online 2457-5836	Kuantitatif	1. Kepribadian berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja pada karyawan outsourcing. 2. Kemampuan Kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada karyawan outsourcing. 3. Kepribadian berpengaruh langsung terhadap

No	Judul	Penulis	Jurnal	Pendekatan	Kesimpulan
	in Kuala Tanjung				<p>Kinerja karyawan outsourcing.</p> <p>4. Kemampuan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan outsourcing.</p> <p>5. Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan outsourcing.</p> <p>6. Kepribadian berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja karyawan outsourcing.</p> <p>7. Kemampuan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja karyawan outsourcing.</p>
4.	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing	Ageng Kanda Saepudin dan Indra Rahmat Arifin (2024)	Jurnal Ekonomi dan Bisnis p 40 Vol. 16, No. 1, Januari 2024, pp. 40~48 e-ISSN : 2476-1483, p-ISSN : 2086-4515, DOI : https://doi.org/10.55049/jeb.v16i1.248	Kuantitatif	Dalam penelitian kali ini motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kepada kinerja karyawan. karyawan merasa terikat dan komitmen dengan pekerjaan yang dilakukan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.
5.	PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LEMBAH KARET PADANG	Carsenda Efendi, Agus Sutarjo, Budi Gunawan (2019)	JM, VOL. 1 , NO. 1 , MARET 2019, Hal: 105-116	Kuantitatif	Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6.	PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA ABADI PROSPERO SHOWROOM	Futri, Agung Widhi Kurniawan, Ilham Wardhana Haeruddi (2022)	Cross-border Vol. 5 No. 2 Juli-Desember 2022, page 1485-1496	Kuantitatif	<p>1. Tidak terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Judul	Penulis	Jurnal	Pendekatan	Kesimpulan
	YAMAHA BULUKUMBA				
7.	PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SINAR AGUNG	Alan Hidayat dan Hotlan Siagian (2017)	AGORA Vol. 5, No. 3, (2017)	Kuantitatif	1. Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	PENGARUH KEMAMPUAN KARYAWAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. YUPI INDO JELLY GUM KARANGANY AR	Epi Widiyasar, Sri Padmanty (2023)	JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 7 No. 2, 2023	Kuantitatif	1. Kemampuan karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. 2. Kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.
9.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG	Lewis Chanderson dan Nyoman Suprastha (2020)	Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 1/2020 Hal: 122-130	Kuantitatif	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI UD PABRIK ADA PLASTIC	Daniel Surjosuseno (2015)	AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)	Kuantitatif	1. Lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
11.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap	Asyifa Fadhila dan Antyo Pracoyo (2017)	Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, Vol 3, No. 3 Desember 2017: 130-136	Kuantitatif	1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Kar- yawan.

No	Judul	Penulis	Jurnal	Pendekatan	Kesimpulan
	Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Saka Energi Indonesia				2. Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
12.	PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana (2015)	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 22 No. 1 Mei 2015	Kuantitatif	Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
13.	PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI SAPTA JAYA CABANG PADANG	Sabarijal Lul Fikri, Nova Begawati (2020)	Jurnal Matua, Vol. 2 , No. 4 , Desember 2020, Hal : 279-294	Kuantitatif	1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Pada setiap perusahaan senantiasa berusaha supaya setiap karyawan dapat berprestasi dengan baik terkait kinerjanya. Kinerja yang baik nantinya bisa mempercepat tujuan yang telah dirancang oleh perusahaan. Pengertian kinerja dikemukakan oleh banyak ahli. Basri, A. F. M., (2005) kinerja merupakan *outcome* kerja karyawan selama periode tertentu dalam

penyelesaian pekerjaan yang diberikan berdasarkan target, dan standar yang disepakati. Dengan penilaian kinerja, maka dapat digambarkan kemampuan penyelesaian pekerjaan yang dimiliki karyawan. Robbins, Stephen P & Judge (2013) kinerja ialah hasil atas pencapaian karyawan sesuai dengan ukuran yang sesuai dengan pekerjaannya. Sedangkan, Wibowo (2012) kinerja merupakan hasil pekerjaan atau outcome yang dapat dilihat dari proses maupun hasil pekerjaan.

Dari pernyataan yang telah disampaikan maka kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan baik dalam kualitas maupun kuantitas yang telah diselesaikan sesuai dengan periode waktu tertentu.

2.2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) terdapat 5 parameter kinerja karyawan yakni :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengukur kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan melihat kebersihan, ketelitian, dan hasil kerja.

2. Kuantitas Kerja

Dalam hal ini target yang telah ditentukan perusahaan untuk jumlah target produksi yang harus dicapai atau lebih yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Dalam indikator ini mengukur dalam hal pekerjaan karyawan apakah diselesaikan dengan tepat waktu dan benar.

4. Efektifitas

Indikator ini mengukur kecukupan output yang dihasilkan dan memberikan jawaban apakah pekerja melakukannya dengan benar.

5. Kemandirian

Indikator ini mengukur kemampuan seseorang untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan secara mandiri, tanpa tergantung pada bantuan atau arahan dari orang lain.

2.2.1.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

A Anwar Prabu Mngkunegoro (2011) mernyebutkan beberapa hal memiliki pengaruh pada kinerja, sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi

Pemahaman manajer terhadap suasana kerja dalam organisasi sangat penting, karena mereka bertanggung jawab untuk membimbing bawahannya sehingga dapat mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Iklim kerja yang positif juga berdampak pada kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan

Tugas seorang pemimpin harus efektif dalam menjalankan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Seorang pemimpin harus dapat mengidentifikasi bakat dan kemampuan pribadinya, lalu mengaplikasikannya di unit organisasi.

3. Kualitas Pekerjaan

Pekerjaan yang berkualitas bisa memberikan manfaat bagi individu dan perusahaan terkaitnya. Standar minimum kualitas kerja yang handal harus tercapai sebagai indikator kinerja yang baik.

4. Kemampuan Kerja

Kemampuan atau kapasitas dalam mengatur tugas-tugas terkait beban kerjanya termasuk penyusunan jadwal kerja akan berpengaruh pada hasil kinerja seseorang.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah salah satu elemen yang berkontribusi pada peningkatan kinerja seorang pegawai. Inisiatif itu sendiri melibatkan pengetahuan dan keterampilan yang karyawan upayakan untuk ditingkatkan demi mencapai hasil yang lebih baik.

6. Motivasi Kerja

Hal ini berarti suatu situasi dimana memberikan dorongan kepada individu dalam melaksanakan tindakan tertentu guna mencapai keinginan .

7. Daya Tahan/Kehandalan

Daya tahan merujuk pada kemampuan seorang karyawan untuk bertahan atau mengatasi tantangan, tekanan, atau stres dalam lingkungan kerja.

8. Kuantitas Pekerjaan

Dalam hal ini target yang telah ditentukan perusahaan untuk jumlah target produksi yang harus dicapai atau lebih yang telah ditentukan oleh perusahaan. Jumlah ini kemudian dapat menjadi ukuran untuk mengevaluasi kinerja karyawan, mendorong mereka untuk meningkatkan hasil kerja karyawan.

9. Komitmen Organisasi

Sejauh mana seseorang mengetahui perusahaan dan tujuannya. Seorang individu yang berkomitmen tinggi mungkin melihat dirinya sebagai anggota sejati perusahaan, berhubungan dengan organisasi secara pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi.

2.2.2 Kemampuan Kerja

2.2.2.1 Definisi Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan (2017) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Robbins and Judge (2011, p67) kemampuan (ability) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas karyawan untuk menjalankan tugas yang diberikan dalam suatu pekerjaan.

2.2.2.2 Indikator Kemampuan Kerja

Untuk melihat kemampuan seseorang bisa didasari menurut Raharjo (2016) adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan (Knowledge)

Pengetahuan ialah hal pertama yang membentuk tingkat keterampilan dan kemampuan seseorang. Ini mencakup data, kenyataan, prinsip, atau langkah-langkah yang terstruktur, jika diterapkan akan menunjukkan hasil kerja yang memuaskan.

2. Pelatihan (Training)

Pelatihan merupakan program singkat yang diselenggarakan secara terstruktur dan khusus untuk memberikan karyawan baru ilmu dan teknis guna mencapai target tertentu.

3. Pengalaman (Experience)

Pengalaman merujuk pengetahuan kerja yang dimiliki individu dan diukur dari jumlah pekerjaan yang telah dijalani sebelumnya.

4. Keterampilan (Skill)

Keterampilan ialah kemampuan individu untuk mengoperasikan pekerjaan, perkakas dan mesin secara mahir.

5. Kesanggupan Kerja

Kapasitas kerja ialah situasi dimana pegawai memiliki rasa sanggup untuk memenuhi target kerja yang diberikan.

2.2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

Handoko (2013:12) menyebutkan beberapa hal yang mempengaruhi kemampuan kerja yakni :

1. Faktor Pendidikan

Pendidikan merujuk pada tingkat pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Hal ini dapat memengaruhi kesempatan kerja, kemajuan karir, dan kontribusi seseorang dalam lingkungan kerja.

2. Faktor Pelatihan

Faktor pelatihan mencakup program-program pembelajaran dan pengembangan yang diselenggarakan oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan.

3. Faktor Pengalaman Kerja

Pendidikan dan pengalaman masa lalu seseorang, termasuk latar belakang dan kepribadian, memiliki dampak pada kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki individu pada saat tertentu.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Panggalih dan Zulaicha (2012) motivasi kerja bisa menjadi dorongan internal seseorang penggerak dalam diri seseorang dan mengarahkan perilakunya dalam memenuhi tugasnya. Robbins, P. S., & Judge, T. A. Organisasi, (2013) menggambarkan motivasi sebagai kemauan untuk berkomitmen terhadap tujuan organisasi, ditentukan oleh kemampuan untuk mencapai kebutuhan individu. Kemudian, Hasibuan (2014) motivasi ialah upaya untuk membangkitkan semangat kerja bawahan sehingga mereka bersedia bekerja dengan tekun, mengaplikasikan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah dijelaskan di atas, motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong

seseorang untuk bertindak atau bekerja dengan maksimal di lingkungan kerja.

2.2.3.2 Indikator Motivasi Kerja

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013) ada beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja:

1. Kerja Keras, prestasi yang tercapai adalah hasil dari munculnya motivasi seseorang untuk bekerja keras dalam menjalankan suatu tugas.
2. Orientasi Masa Depan, hal ini berakar pada pandangan yang menyeluruh dan praktis serta diterapkan dalam konteks pekerjaan.
3. Tingginya cita-cita yang bisa didapatkan dari besarnya usaha serta perjuangan.
4. Usaha untuk maju, hal ini tentunya berdasarkan atas motivasi yang dimiliki oleh individu agar terus berusaha dan bekerja dengan baik.
5. Ketekunan, sikap ini didasari oleh kesetiaan pegawai dalam bekerja, selalu telaten mengerjakan pekerjaan dengan baik.
6. Rekan Kerja, mereka harus bekerja sama untuk menciptakan kolaborasi yang efektif guna mengatasi adanya hambatan kerja.
7. Efektifitas waktu yang digunakan oleh karyawan berarti adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Edy Sutrisno (2019) motivasi dijelaskan sebagai proses psikologis dalam individu yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yang timbul dari diri karyawan.

1. Faktor Internal

- Keinginan untuk dapat hidup

Hasrat untuk bertahan hidup merupakan kebutuhan fundamental bagi semua individu di dunia ini. Manusia cenderung melakukan segala cara untuk mempertahankan hidupnya, terlepas dari baik buruknya, legalitasnya, dan sebagainya.

- Keinginan untuk dapat memiliki

Fenomena ini sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari, dimana dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat mendorong orang untuk mencari pekerjaan.

- Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Orang ingin bekerja karena mereka menginginkan pengakuan dan penghormatan dari orang lain. Demi meningkatkan status sosial, banyak yang bersedia mengeluarkan uang dan berusaha keras untuk mendapatkannya melalui pekerjaan.

- Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk diakui dapat mencakup penerimaan atas prestasi, hubungan kerja yang selaras, manajemen yang adil dan bijaksana, serta reputasi perusahaan atau organisasi yang terhormat di masyarakat.

- Keinginan untuk berkuasa

Kekuasaan membangkitkan motivasi individu untuk bekerja. Selain itu, dorongan untuk mengemban tanggung jawab kepemimpinan atau menjadi pemimpin dalam konteks positif juga merupakan faktor motivasi. Keinginan untuk memimpin atau menduduki posisi kepemimpinan haruslah didasari oleh dedikasi dan kualitas kerja yang menunjukkan kemampuan untuk memimpin organisasi atau unit kerja dengan baik.

2. Faktor Eksternal

- Kondisi lingkungan kerja

Semua fasilitas dan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas-tugasnya.

- Kompensasi yang memadai

Pemberian imbalan yang sesuai merupakan salah satu insentif paling efektif bagi perusahaan atau organisasi untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan baik.

- Supervisi yang baik

Tujuan pengawasan dalam pekerjaan adalah untuk memandu para pegawai dalam melaksanakan tugas mereka secara efisien.

- Adanya jaminan pekerjaan

Mereka berkeinginan untuk menetap dan bekerja dalam satu perusahaan sampai pensiun tanpa harus pindah-pindah tempat kerja. Ini dapat tercapai jika perusahaan memberikan jaminan tentang kemajuan karir, promosi, dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

- Status dan tanggung jawab

Dengan mendapatkan posisi yang memberikan kepercayaan, tanggung jawab, dan otoritas yang besar, seseorang merasa memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, lingkungan dan posisi dalam pekerjaan menjadi faktor penting.

- Peraturan yang fleksibel

Aturan-aturan umumnya bertujuan melindungi dan memberi dorongan kepada karyawan untuk memberikan kinerja terbaik. Penting bagi perusahaan untuk menyampaikan aturan dengan jelas kepada karyawan agar mereka tidak merasa bingung atau tidak memiliki kendali terhadap pekerjaan mereka.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kemampuan kerja merupakan kapasitas karyawan untuk menjalankan tugas yang diberikan dalam suatu pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan seseorang, maka kinerjanya cenderung meningkat. Kemampuan kerja dipadukan dengan pelatihan yang diberikan perusahaan akan mampu membuat kemampuan karyawan akan semakin baik dan semakin cepat mencapai target perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Carsenda Efendi, Agus Sutarjo, Budi Gunawan (2019), Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana (2015), Sabarijal Lul Fikri, Nova Begawati (2020), mereka memperoleh kesimpulan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau bekerja dengan maksimal di lingkungan kerja. Motivasi kerja karyawan meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan. Jika motivasi kerja karyawan menurun maka kinerja juga akan menurun.

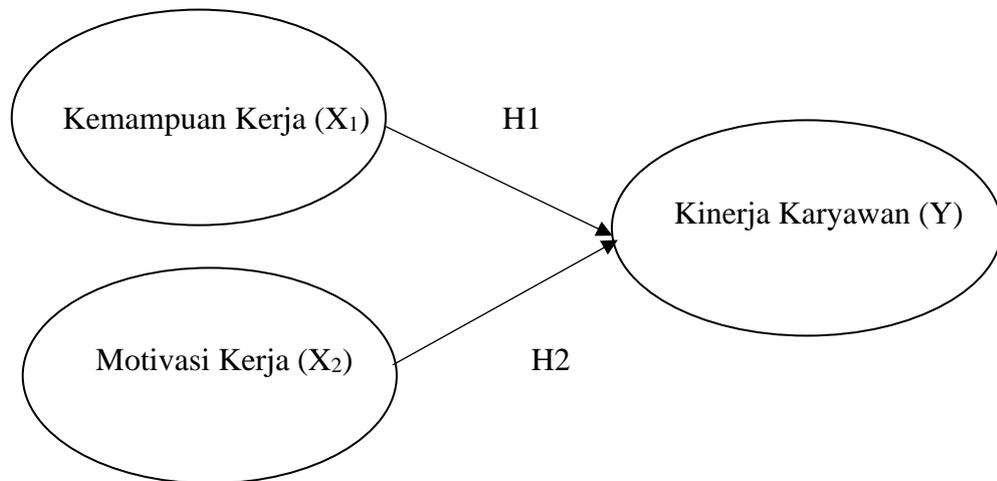
Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Hana Evy Cornelia Hutasoit dan Hawignyo (2023), Mardiyah Tusholihah, dkk (2019), Ageng Kanda

Saepudin dan Indra Rahmat Arifin (2024), Alan Hidayat Setiawan dan Holan Siagian (2017), Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana (2015), Sabarijal Lul Fikri, Nova Begawati (2020), mereka memperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa kerangka konseptual secara teoritis menghubungkan variabel dalam penelitian, yakni variabel terikat dengan variabel bebas yang diukur dan diamati selama proses penelitian. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan baik dalam kualitas maupun kuantitas yang telah diselesaikan sesuai dengan periode waktu tertentu. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tentunya tidak hanya kemampuan saja yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Selain itu karyawan memiliki motivasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Dalam bekerja jika terdapat kemampuan dan didorong oleh motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan begitu perusahaan juga akan lebih cepat untuk mencapai tujuan atau target yang telah di rancang.

Berdasarkan uraian yang disampaikan kerangka konseptual yang nantinya membantu mempermudah dalam memahami terkait pengaruh antar variabel yang meliputi Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat ditarik hipotesis yang sementara masih menjadi dugaan terhadap rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

H1 = Diduga terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 = Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.