BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu yakni sumber penulis dalam melaksanakan penelitian sehingga dapat ditemukan teori untuk mendukung pengkajian penelitian ini. Penelitian yang digunakan ada pada tabel dibawah ini :

No	Judul dan Nama Peneliti	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasaan KerjaTerhadap Prestasi Kerja Pegawai PadaKantor PelayananPajak Pratama Raba Kota Bima (Yuli Yanti, Kartin Aprianti , 2023)	• Motivasi Kerja (X1) • Kepuasaan Kerja (X2) • Prestasi Kerja(Y)	Kuantitatif	• Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba KotaBima • Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba KotaBima
2.	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Jawa Tengah (Mulyawarman, Sulandari, & Hariani, 2021)	• Kemampuan Kerja (X1) • Motivasi Kerja (X2) • Prestasi Kerja (Y)	Kuantitatif	• Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) secara keseluruhan baik dengan rata-rata 2,76, variabel motivasi kerja (X2) secara keseluruhan baik dengan rata-rata 2,76, variabel prestasi kerja (Y) secara keseluruhan baik dengan rata-rata 2,76.
3.	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	• Kemampuan (X1) • Motivasi (X2) • Prestasi	Kuantitatif	Berdasarkan hasil uji pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja diperoleh hasil uji thitung 4,846 > 1,998 maka H0

No	Judul dan Nama Peneliti	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
	Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara (Fadilla, 2018)	Kerja (Y)		ditolak hal ini menunjukkan ada pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.
4.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt Dharma Pratama Sejati, Sidoarjo (Arif, 2021)	• Motivasi Kerja (X1) • Pelatihan Kerja (X2) • Prestasi Kerja (Y)	Kuantitatif	• Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan positif terhadap Prestasi Kerja karyawan. • Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan positif terhadap Prestasi Kerja karyawan. Kata
5.	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor BPMDes Kabupaten Bima (Aminullah & Mulyadin, 2021)	• Motivasi (X1) • Disiplin (X2) • Prestasi Kerja (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial maupun secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor BPMDES Kabupaten Bima dengan tingkat hubungan sangat lemah.
6.	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima (Makmun dan Jaenab, 2020)	• Kemampuan Kerja (X1) • Prestasi Kerja (Y)	Kuantitatif	• Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Kemampuan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima
7.	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	• Pelatihan (X1) • Motivasi (X2) • Prestasi	Kuantitatif	• Dalam pengujian hipotesis, digunakan perhitungan statistik, yaitu Uji t untuk pelatihan terhadap

No	Judul dan Nama Peneliti	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
	Di Pt Sentra Anugrah Motor Pratama Dan Narlan (2019)	Kerja (Y)		prestasi kerja adalah (2,717 >2,00247), itu artinya pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan uji t untuk motivasi terhadap prestasi kerja adalah (3,537 > 2,00247), itu artinya motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.
8.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alva Karya Perkasa Bandung (Zulkarnaen, Fitriani, Widia, 2018)	• Motivasi Kerja (X1) • Prestasi Kerja (Y)	Kuantitatif	• Pengaruh Motivasi Kerja telah terbukti mempunyai korelasi yang kuat dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, dengan pengaruh sebesar 49,325%. Sedangkan sisa pengaruh sebesar 50,675% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati
9.	*The Effect of Work Ability, Work Training, and Work Motivation on The Work Achievement of The Sragen State Prosecutor's Employees* (Pratiwi, Rahmawati, 2022)	• *Work Ability (X1)* • *Work Training (X2)* • *Work Motivation (X3)* • *The Work Achievement (Y)*	Kuantitatif	• Implikasi hasil penelitian ini bagi Kejaksaan Negeri Sragen sebaiknya meningkatkan kemampuan kerja yang berkaitan cepat menyelesaikan pekerjaan, pelatihan kerja yang berkaitan lama waktu pelatihan, serta motivasi kerja yang berkaitan pengakuan kinerja sehingga prestasi kerja karyawan meningkat.
10.	*The Role Of Employee Achievement: Work Ability And Motivation* (Tupti, 2021)	• *Work Ability (X1)* • *Motivation (X2)* • *Employee Achievement (Y)*	Kuantitatif	• *That there is a positive effect of the ability variable on the employee's work performance variable, there is a positive influence of the motivational variable on the employee's work*

No	Judul dan Nama Peneliti	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
				performance variable for ability and motivation to have a significant influence on the work performance of PT Kimia Farma (Persero) Tbk Medan Red Cross Branch.

Sumber: Penelitian Terdahulu (2024)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Memberi seorang kekuatan pendorong mungkin menarik minat mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan terlibat penuh dalam semua upaya untuk menawarkan kepuasan dikenal sebagai memotivasi mereka (Shihab et al., 2022). Ketika seseorang merasa termotivasi, itu menciptakan hasrat untuk tugas mereka dan keinginan untuk menggunakan semua sumber daya dan upaya mereka untuk berhasil (Hidayah & Santoso, 2020). Menurut Schermerhorn, John D, c.s. (2005) Kata "motivasi" digunakan dalam studi tentang perilaku organisasi (*organizational behavior*) untuk menggambarkan bagaimana kapabilitas setiap orang mempengaruhi kuantitas, sifat, dan kegigihan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan (Hidayah & Santoso, 2020) .

Keadaan motivasi internal seseorang adalah apa yang mendorong mereka untuk bertindak dan menyebabkan mereka secara sadar mengubah perilaku mereka untuk mencapai tujuan, menurut beberapa uraian yang diberikan di atas.

2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Banyak aspek yang berefek pada motivasi seseorang dalam bekerja, dan motivasi seseorang tentunya akan berbeda dengan orang lain (Ramdhona et al., 2022) Sebutkan dua unsur yang mempengaruhi motivasi individu dalam bekerja:

1. Faktor Internal

Artinya, *inner self* seseorang mempengaruhi motivasinya. Misalnya, seorang karyawan dapat mengubah pandangan dan perilakunya untuk memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan jika mereka ingin diberi nilai kinerja yang memuaskan. Ini berbicara tentang kapasitas atau kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas, misalnya, tingkat *self-efficacy. Self-efficacy* mengacu pada keyakinan bahwa seseorang dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan memiliki keyakinan pada kemampuan itu..

2. Faktor Eksternal

Secara khusus, pengaruh eksternal mencakup hal-hal seperti pekerjaan dengan tanggung jawab, keadaan kerja, kebijakan bisnis, penghargaan, gaji, dan kriteria promosi. Motivasi karyawan akan meningkat karena lingkungan kerja yang baik dan tim manajemen yang membantu, sehingga juga akan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Teori – Teori Motivasi Kerja

Karena ada berbagai pendapatan menetapkan perspektif dan model mereka sendiri, pendekatan untuk memahami motivasi berbeda. Abraham Maslow menetapkan lima level dalam hierarki kebutuhan dalam Robbins and Judge (2008). Persyaratan ini adalah:

1. Sosial (*sosial needs*). Perasaan mencakup hal-hal seperti kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
2. Fisiologis (*physiological needs*). Ini termasuk kelaparan, kehausan, tempat tinggal, dan kebutuhan lainnya.
3. Rasa Aman (*safety needs*). Termasuk keinginan untuk aman dari bahaya fisik dan mental.
4. Aktualisasi Diri (*self-axtualisation needs*). untuk menjadi orang yang kita inginkan, tumbuh, menyadari potensi seseorang, dan pemenuhan diri adalah langkah-langkah yang diperlukan.
5. Penghargaan (*esteem needs*). Termasuk komponen penghargaan eksternal dan internal, seperti status, pengakuan, dan perhatian, serta variabel penghargaan internal seperti kesuksesan dan harga diri.

Menurut hipotesis ERG Aldefer (2007), orang memiliki tiga jenis kebutuhan :

1. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth need*), kebutuhan alamiah seseorang untuk memajukan atau memperbaiki bakat pribadinya.

2. Kebutuhan akan keberadaan (*existence need*), tuntutan esensial seperti persyaratan fisik serta persyaratan keselamatan serta keamanan.
3. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness need*), yang menekankan pentingnya interaksi interpersonal dalam masyarakat. Persyaratan ini terkait dengan persyaratan sosial dan status.

Federick Herzberg dalam (Sedarmayanti, 2017) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah dua kategori motivasi. Motivasi ekstrinsik mencakup kebutuhan fisiologis seperti:

1. Kompensasi
2. Hubungan dengan atasan
3. Kondisi kerja
4. Tunjangan

Sedangkan motivasi intrinsik mengacu pada sikap internal seseorang, seperti :

1. Prestasi
2. Kepuasan
3. Tanggung jawab
4. Peluang untuk maju

4. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi dari penjelasan (Sutrisno E. , 2014) Indikasi penilaian motivasi dalam teori dua faktor adalah dua variabel yaitu pengaruh internal dan ekstrinsik. Unsur ekstrinsik antara lain adalah :

1. Kompensasi

   Jika preferensi karyawan dihormati, gaji dalam skenario ini akan sejalan dengan keinginan tersebut.

2. Kondisi kerja

   Kenyamanan di tempat kerja dipengaruhi oleh keadaan kerja yang menguntungkan.

3. Kepastian pekerjaan

   Karyawan akan menjadi lesu dan tidak mau bekerja jika pekerjaannya tidak aman.

4. Hubungan dengan atasan

   Bawahan biasanya didorong untuk bekerja dengan penuh semangat oleh atasan mereka.

5. Fasilitas

   Bekerja akan lebih mudah dan menyenangkan jika memiliki fasilitas yang memadai.

6. Tunjangan

   Korporasi memberikan jaminan kesehatan dan hari tua (BPJS) kepada karyawannya.

   Sedangkan unsur intrinsik terdiri dari :

1. Kepuasan di tempat kerja

Ketika karyawan senang dengan tugas yang diberikan kepada mereka, mereka akan termotivasi untuk melakukan lebih banyak lagi.

2. Keberhasilan kerja yang dicapai

   Pekerjaan akan lebih berhasil daripada prestasi.

3. Peluang untuk maju

   Karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja lebih banyak jika memiliki berbagai pilihan pekerjaan.

4. Pengakuan dari orang lain

   Jika hasil yang diperoleh diakui oleh orang lain, Ini akan memacu untuk berusaha lebih keras.

5. Pengembangan karir

   Karyawan akan lebih terlibat dalam pekerjaan jika memiliki jenjang karir yang jelas.

6. Tanggung jawab

   Jika karyawan merasa menjadi bagian dan memiliki kewajiban untuk bekerja, mereka akan meluangkan waktu sebanyak mungkin.

2.2.2 Kemampuan kerja Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah kualitas (bawaan atau diperoleh manusia) yang memungkinkan seseorang bertindak atau melakukan tugas yang memerlukan pengerahan tenaga mental atau fisik (Mulyawarman, Sulandari, & Hariani, 2021). Salah satu elemen yang berkontribusi

terhadap pencapaian divisi ini dalam melestarikan sumber daya manusianya adalah. Sifat hubungan antara bakat jasmani dan rohani seseorang dikenal dengan kapabilitasnya (Noermijati, 2013: 53).

Kemampuan menurut Robbins (2006) adalah kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas dalam karier tertentu. Sarbana (2002) mencirikan bakat sebagai aspek kemampuan dan kemampuan seseorang, serta peluang dan kapasitas seseorang untuk memanfaatkannya. Kemampuan menurut Robbins (2003) adalah kemampuan, baik mental maupun fisik, untuk melakukan berbagai aktivitas dalam suatu pekerjaan tertentu. dimana dua komponen utama keterampilan individu adalah kapasitas fisik dan intelektualnya.

1. Robbins (2003) mendefinisikan bakat intelektual sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melakukan tugas mental termasuk penalaran, analisis, dan pemahaman. Karyawan dengan kemampuan intelektual yang kuat harus bekerja lebih baik sebagai sebuah organisasi. Dengan demikian, intelektualitas yang kuat juga akan berdampak secara tidak langsung terhadap kemajuan organisasi.
2. Robbins (2003) Kemampuan fisik diartikan sebagai kapasitas untuk melakukan tugas yang memerlukan tingkat kekuatan, daya tahan, ketangkasan, dan karakter tertentu.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja

Bakat individu, menurut Robbins (2009), sebagian besar terdiri dari hal-hal berikut:

1. kapasitas intelektual

2. Kemampuan fisik dan

3. Kapasitas mental dan emosional

Berikut ini gambaran kemampuan yang dimiliki seseorang:

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan menalar, berpikir, memecahkan masalah, dan melakukan berbagai tugas mental dikenal sebagai bakat intelektual.

2) Kemampuan Fisik

Namun, tugas yang rumit memerlukan tingkat kemampuan fisik yang lebih tinggi. Sangat penting bagi manajer untuk mengakui kemampuan fisik karyawan ketika melakukan pekerjaan yang menuntut tingkat keterampilan dan standarisasi yang lebih tinggi, seperti pekerjaan yang memerlukan stamina, ketangkasan manual, persyaratan kekuatan, atau kemampuan serupa.

3) Kemampuan emosional

Kecerdasan emosional pada dasarnya adalah masalah persepsi. Mayoritas kebijakan dan prosedur suatu organisasi mungkin tidak disukai oleh seseorang yang mengalami emosi yang kuat, seperti sangat meremehkan peraturan organisasi. Menilai tingkat keahlian seseorang adalah tugas yang sangat menantang. Meskipun demikian, supervisor harus menyadari situasi atau perilaku yang menyebabkan anggota stafnya merasa kuat.

3. Indikator Kemampuan

Indikator produktivitas pekerja seperti dilansir Mangkunegara (2007) antara lain:

1. Hasil pekerjaan, termasuk tugas yang diselesaikan dan hasil yang diproyeksikan pada akhirnya.
2. Penentuan waktu kerja, atau seberapa baik waktu yang digunakan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan.
3. Kemahiran dan bakat: Setiap karyawan harus mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
4. Pengawasan metode kerja: Kemahiran dalam setiap teknik kerja akan memudahkan pemahaman tugas.
5. Tanggung jawab di tempat kerja: Adalah tugas Anda untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada Anda.
6. Memanfaatkan prasarana kerja semaksimal mungkin dengan memanfaatkan fasilitas yang telah ada.

7. Minimalkan kesalahan dalam bekerja dan perhatikan baik-baik setiap tugas.
8. Kemampuan mengendalikan biaya-biaya kini yang dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan.
9. Kapasitas kerja sama tim; kolaborasi akan memudahkan penyelesaian tugas.

2.2.3 Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Efektivitas Tempat Kerja Prestasi kerja karyawan, atau prestasi kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Ardasanti (2019), terdiri dari berbagai hasil, yang merupakan produk pekerjaan yang diselesaikan oleh orang atau organisasi dan sering kali digunakan sebagai penilaian dasar terhadap pekerjaan atau organisasi kerja. Perilaku atau pelaksanaan kerja yang terukur merupakan prestasi kerja (Ardasanti, 2019).

Menurut Zulkarnaen dkk. (2018), prestasi kerja adalah setiap tindakan atau barang atau jasa yang dilakukan dan ditawarkan kepada sekelompok orang oleh seorang individu. Diperjelas bahwa kinerja kerja pegawai yang bervariasi tersebut disebabkan oleh berbagai unsur individu, antara lain variasi kemampuan fisik, motivasi, dan aspek lainnya.

Sutermeister (Rizal & Abdulrahman, 2020) memberikan justifikasi serupa, yang menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang diselesaikan dilakukan orang ketika menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Motivasi, bakat, pengetahuan, keterampilan, pendidikan, pengalaman, pelatihan, hobi, ciri-ciri kepribadian, keadaan fisik dan tuntutan fisiologis, kebutuhan sosial, dan keinginan egois adalah semua faktor yang mempengaruhi seberapa baik kinerja seorang karyawan di tempat kerja.

2. Indikator Prestasi Kerja

Metrik prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian Rizal & Abdulrahman (2020) dijelaskan sebagai berikut:

1. Pencapaian kemampuan teknis, atau kapasitas untuk menerapkan informasi, strategi, taktik, dan alat yang diperoleh, bersama dengan pengalaman dan pelatihan, untuk menyelesaikan tugas.
2. Tercapainya kemampuan konseptual, atau memahami kompleksitas organisasi dan lembaga serta menyesuaikan bidang gerak masing-masing unit dengan bidang operasional perusahaan secara keseluruhan, pada hakikatnya menunjukkan bahwa orang tersebut sadar akan peran dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.
3. Kemahiran dalam kemampuan interaksi interpersonal, termasuk kemampuan berkolaborasi dengan orang lain, menginspirasi staf, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Zulkarnaen dkk. (2018), perilaku manusia disebabkan, disalurkan, dan didukung oleh motivasi, Hal ini mendorong individu untuk melakukan upaya terbaiknya dan berjuang untuk hasil terbaik. Menurut Suharsono (2023), supervisor menugaskan pekerjaan kepada bawahannya dengan maksud untuk memastikan bahwa pekerjaan itu diselesaikan secara efektif dan terpadu menuju tujuan yang dimaksudkan, sehingga mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini semakin menyoroti semakin pentingnya motivasi.

Penelitian Putri dan Aldino (2020) serta Yunanto dan Utami (2017) menunjukkan bahwa motivasi dalam bekerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas. Menurut Yanti dan Aprianti (2023), motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap output.

2.3.2 Hubungan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Kemampuan adalah kualitas (bawaan atau diperoleh manusia) yang memungkinkan seseorang bertindak atau melakukan tugas yang memerlukan pengerahan tenaga mental atau fisik. (Mulyawarman, Sulandari, & Hariani, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Mulyawarman, Sulandri, dan Hariani (2021) menunjukkan bahwa

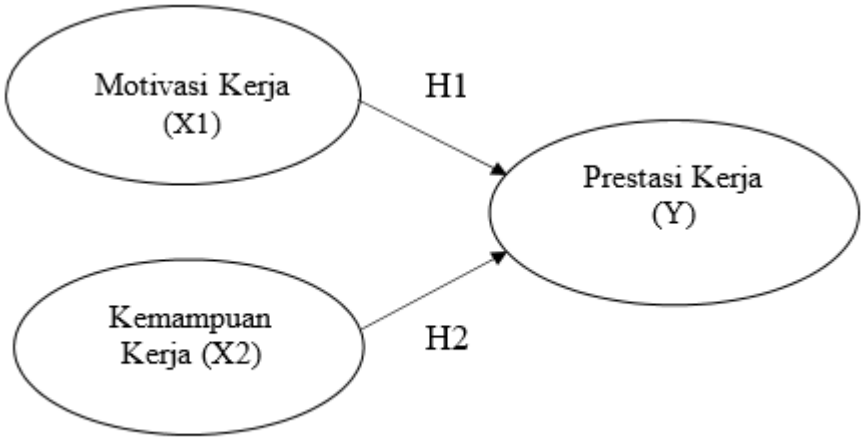
dampak kemampuan kerja terhadap prestasi kerja sangat besar. Lebih lanjut Fadilla (2018) menunjukkan bagaimana kapasitas kerja seseorang mempunyai dampak yang signifikan terhadap outputnya.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut ringkasan di atas, motivasi adalah keadaan pikiran yang mendorong orang untuk bertindak dan menyebabkan mereka secara sadar mengubah perilakunya untuk mencapai tujuan. Karena pemberian motivasi akan meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, oleh karena itu tingkat motivasi yang tinggi akan mempengaruhi output pekerja.

Mengingat pernyataan sebelumnya bahwa prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja, maka kemampuan merupakan sesuatu yang berkaitan dengan apa yang dapat dilakukan dan apa yang tidak dapat dilakukan, serta peluang dan kemampuan dalam memanfaatkan kemungkinan-kemungkinan tersebut.

Pemikiran yang disampaikan dapat berbentuk suatu gambar kerangka konseptual seperti gambar 2.1 ini :



Gambar 2.1 Skema Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu asumsi atau teori dalam penelitian. Dilatar belakangi penelitian terdahulu dan kerangka tersebut maka pengajuan hipotesis ialah sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada Prestasi Kerja.

H2: Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada Prestasi Kerja.