

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit-oriented* dan *no profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016). Menurut Yani (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendapat lain, kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil (Henry, 2015).

2.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir (2018) faktor tersebut antara lain:

a) Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh

sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

b) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

c) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja individu dan tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

d) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

e) Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

f) Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

g) Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

h) Kompensasi

Bentuk motivasi karyawan agar berusaha mencapai kinerja yang maksimal bagi kepentingan karyawan.

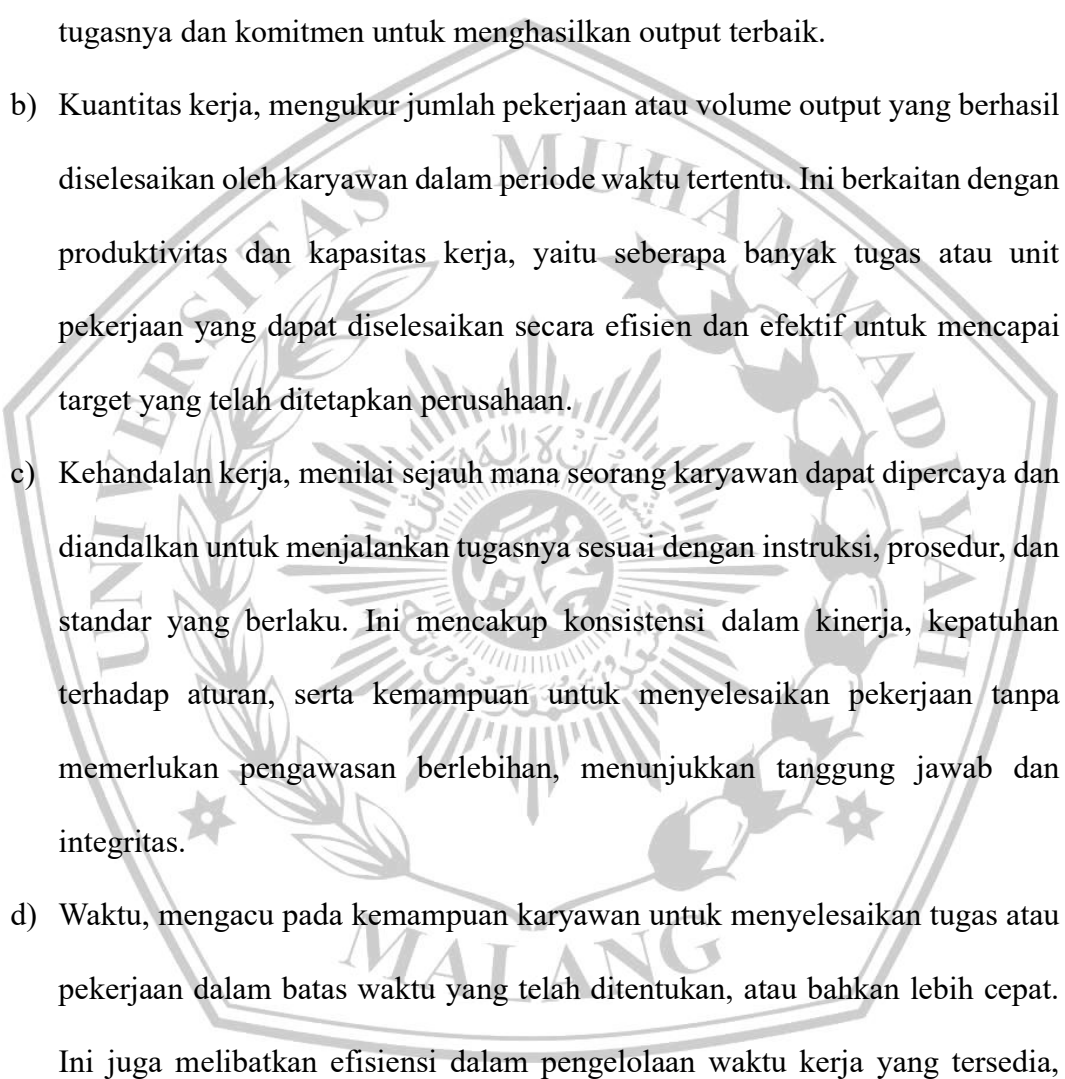
i) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat dua faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitain, yaitu faktor kemampuan dan motivasi.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) antara lain:

- 
- a) Kualitas kerja, merujuk pada tingkat kesempurnaan dan keunggulan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Ini mencakup sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi standar yang ditetapkan, bebas dari kekeliruan, dan menunjukkan ketelitian serta ketepatan dalam setiap detailnya. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan pemahaman mendalam karyawan terhadap tugasnya dan komitmen untuk menghasilkan output terbaik.
- b) Kuantitas kerja, mengukur jumlah pekerjaan atau volume output yang berhasil diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Ini berkaitan dengan produktivitas dan kapasitas kerja, yaitu seberapa banyak tugas atau unit pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efisien dan efektif untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
- c) Kehandalan kerja, menilai sejauh mana seorang karyawan dapat dipercaya dan diandalkan untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan instruksi, prosedur, dan standar yang berlaku. Ini mencakup konsistensi dalam kinerja, kepatuhan terhadap aturan, serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan berlebihan, menunjukkan tanggung jawab dan integritas.
- d) Waktu, mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam batas waktu yang telah ditentukan, atau bahkan lebih cepat. Ini juga melibatkan efisiensi dalam pengelolaan waktu kerja yang tersedia, memastikan bahwa setiap aktivitas diselesaikan secara tepat waktu untuk mendukung kelancaran proses kerja secara keseluruhan dan memaksimalkan produktivitas.

2.2 Kemampuan Kerja

Robbin dan Coulter (2015), Kemampuan adalah penilaian yang terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau tanggung jawab yang diberikan dan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya Thoha (2011), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan adalah potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

2.2.1 Indikator Kemampuan Kerja

Terdapa beberapa indikator dari kemampuan kerja menurut Fitz, (2000) yaitu:

- a) Pengetahuan, merupakan pemahaman karyawan terkait dengan pekerjaannya, yang diukur dari kemampuan yang cepat, pengetahuan untuk memahami secara benar mengenai bahan baku dan mengidentifikasi permasalahan secara tepat.
- b) Keterampilan, mengukur keahlian praktis dan teknis yang dikuasai karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas spesifik dalam pekerjaannya. Ini melibatkan kemampuan untuk menggunakan alat, metode, atau teknik tertentu secara efektif dan efisien guna menghasilkan output yang diinginkan.
- c) Sikap, berkaitan dengan perilaku dan respons karyawan terhadap lingkungan kerja, rekan kerja, atasan, serta tugas-tugas yang diberikan. Ini mencakup kemauan untuk mengikuti arahan, beradaptasi dengan

perubahan, bekerja sama dalam tim, dan menunjukkan profesionalisme serta inisiatif dalam menjalankan tanggung jawab.

2.3 Motivasi Kerja

Mangkunegara (2013), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu.

Robbins & Judge (2018), menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu sebagian besar merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme (Muhfizar, 2020).

2.3.1 Teori Motivasi

Teori motivasi dikelompokkan menjadi 3 kelompok dalam Mangkunegara, (2006) yaitu Teori Motivasi dengan Pendekatan Isi (Content Theory) dan Teori Motivasi dengan Pendekatan Proses (Process Theory) dan Teori Motivasi dengan pendekatan penguat (Reinforcement Theory).

1. Teori Motivasi dengan Pendekatan isi (Content Theory)

Teori ini lebih banyak menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan melakukan tindakan tertentu. Teori Motivasi dengan Pendekatan Isi (Content Theory) ini yang dikenal antara lain:

- a. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow. Menurut teori ini, kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah kebutuhan fisiologis; meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya. Rasa aman: meliputi rasa ingin melindungi dari bahaya fisik dan emosional. Sosial: meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.
 - b. Teori Dua Faktor (Two Factors) dari Frederick Herzberg Pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivasi.
 - c. Teori Motivasi Prestasi Mc.Clelland. Menurut Clelland Teori ini mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 dorongan kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk memperluas pergaulan, dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu.
2. Teori Motivasi dengan pendekatan proses (Process Theory)

Teori ini berusaha agar setiap pekerja mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka

pekerja cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Ada tiga macam teori motivasi proses yang terkenal, yaitu:

- a. Teori Harapan (Expectancy Theory). Teori ini dikembangkan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.
 - b. Teori Keadilan (Equity Theory). Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kinerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya serta objektif. Teori ini dikembangkan oleh Adam, dimana komponennya adalah: input, outcome, comparison person dan equity-in-equity.
 - c. Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory). Teori penetapan tujuan merupakan teori motivasi dengan pendekatan kognitif yang dikembangkan oleh Edwin Locke. Dalam teori ini tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja tetapi merangsang karyawan untuk menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian kinerja maksimal.
3. Teori Motivasi dengan pendekatan penguat (Reinforcement Theory)

Teori penguatan ini mendasari pada pendapat dari psikolog B.F. Skinner yang menyatakan bahwa perilaku individu di masa yang akan datang akan dipengaruhi oleh konsekuensi dari tindakannya di masa sebelumnya (masa lalu ataupun masa kini). Jika konsekuensi tersebut merupakan hal yang dianggap positif oleh individu bersangkutan maka individu tersebut akan cenderung untuk mengulangi tindakannya, begitu

juga sebaliknya. Ini yang disebut oleh Skinner sebagai hukum pengaruh (law of effect). Dalam pendekatan *Reinforcement Theory*, teori modifikasi merupakan implementasi dari pendekatan tersebut. Dalam teori ini dikenal empat metode perubahan perilaku, yaitu, Penguatan positif (positive reinforcement), Pembelajaran untuk menghindari (avoidance learning), Pengabaian (extinction), dan Hukuman (punishment).

Berdasarkan penjelasan dari ketiga pendekatan teori motivasi tersebut, penelitian ini lebih mengarah kepada pendekatan teori isi atau *content theory*, dengan menggunakan teori dari Maslow. Teori Maslow diklasifikasikan sebagai teori isi karena fokus utamanya adalah pada konten atau isi dari kebutuhan manusia. Maslow menyusun hierarki kebutuhan yang meliputi kebutuhan fisik (seperti makanan, air, tempat tinggal), keamanan, sosial (interaksi sosial), penghargaan, dan aktualisasi diri. Konsep inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan-kebutuhan ini terorganisir secara hierarkis, dengan kebutuhan yang lebih rendah perlu dipenuhi sebelum individu dapat fokus pada kebutuhan yang lebih tinggi. Pendekatan ini memfokuskan pada pemahaman bahwa pemenuhan kebutuhan dasar membentuk dasar bagi pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi dalam hierarki. Sebagai teori isi, hal ini berkaitan dengan konten atau jenis kebutuhan yang harus dipenuhi untuk mencapai kepuasan dan pertumbuhan individu, berbeda dari teori proses yang lebih menekankan pada bagaimana individu memproses informasi atau teori reinforcement yang melibatkan hubungan antara perilaku dan konsekuensinya.

2.3.2 indikator Motivasi

Adapun indikator – indikator dari motivasi yang digunakan dalam penelitian ini Menurut Abraham Maslow (2013) motivasi terdata 5 kebutuhan, yaitu:

1. **Kebutuhan Fisiologis (Physiological needs):** Kebutuhan dasar yang esensial untuk kelangsungan hidup manusia. Dalam konteks pekerjaan, ini merujuk pada pemenuhan kebutuhan pokok seperti upah yang memadai untuk sandang, pangan, dan papan, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan fisik dan kesehatan.
2. **Kebutuhan Keamanan (Safety needs):** Dalam lingkungan kerja, ini mencakup keamanan fisik dari bahaya atau kecelakaan, serta keamanan emosional berupa stabilitas pekerjaan, jaminan sosial, dan perlindungan dari perlakuan tidak adil.
3. **Kebutuhan Sosial (Social needs):** Kebutuhan ini berkaitan dengan interaksi antarmanusia dan keinginan untuk merasa diterima serta memiliki ikatan dalam suatu kelompok. Di tempat kerja, ini tercermin dari keinginan untuk berinteraksi, menjalin persahabatan, merasa menjadi bagian dari tim, dan mendapatkan penerimaan dari rekan kerja serta atasan.
4. **Kebutuhan Harga diri (Esteem needs):** Kebutuhan ini melibatkan pengakuan atas nilai diri dan pencapaian. Ini terbagi menjadi harga diri internal (rasa percaya diri, kompetensi, dan kemandirian) dan harga diri eksternal (status, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain atas kontribusi dan prestasi yang telah dicapai).
5. **Kebutuhan Aktualisasi diri (Self-actualization needs):** kebutuhan tertinggi yang mendorong individu untuk mencapai potensi penuhnya dan menjadi versi terbaik dari dirinya. Dalam pekerjaan, ini berarti adanya kesempatan untuk belajar dan berkembang, mengambil tantangan baru, menggunakan

kreativitas, serta merasakan kepuasan pribadi dari pencapaian yang bermakna.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk mengetahui bagaimana metode penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu juga berguna sebagai tolak ukur peneliti dalam menulis dan menganalisis suatu penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Bagian	Keterangan
1.	Peneliti dan tahun	Purwaningtyas et al., 2024 “The Influence of Motivation and Work Ability on Employee Performance (Study Case at PT. Jasamarga Tollroad Operator)”
	Fokus dan Tujuan	Variabel Dependent : Kinerja Karyawan Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur.
	Populasi dan Sampel, Unit Analisis	Populasi : Seluruh Karyawan PT Jasa Marga Sampel : Melibatkan 150 Karyawan Aktif, <i>cluster random sampling</i> . Unit Analisis: Karyawan yang sedang bekerja pada PT Jasa Marga
	Pengumpulan data dan Analisis Data	Pengumpulan Data: Menggunakan Kuisisioner Analisis Data : Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS
	Temuan	Motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel motivasi, diharapkan adanya kesempatan untuk memberikan promosi kepada karyawan dengan menyederhanakan syarat dan tahapan dalam proses pertimbangan dan seleksi yang diberikan. Sementara itu, Untuk variabel kemampuan kerja, diharapkan Perusahaan dapat menjadi wadah yang memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
2.	Peneliti dan tahun	Tupti & Lestari, 2021 “The Role Of Employee Achievement: Work Ability And Motivation”

No	Bagian	Keterangan
	Fokus dan Tujuan	Variabel Dependen: Prestasi Kerja Tujuan Penelitian: Mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada industri farmasi Kota Medan
	Populasi dan Sampel, Unit Analisis	Populasi: Seluruh Karyawan PT. Kimia Farma Cabang Medan Sampel: melibatkan 40 karyawan aktif pada Kimia Farma Cabang Medan Unit Analisis: Karyawan yang sedang bekerja pada PT. Kimia Farma Kota Medan
	Pengumpulan data dan Analisis Data	Pengumpulan Data: Observasi dan Kuisisioner Analisis Data: Regresi Linier berganda menggunakan SPSS
	Temuan	Bahwa terdapat pengaruh positif variabel kemampuan terhadap variabel prestasi kerja karyawan, terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan variabel kemampuan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Indonesia Medan
3.	Peneliti dan tahun	Prastiwi et al., 2022 "Employee Performance: Work Ability And Work Motivation"
	Fokus dan Tujuan	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor perbankan
	Populasi dan Sampel, Unit Analisis	Populasi: Seluruh Karyawan Bank BTN Syariah KCS Solo. Sampel: Melibatkan 40 Karyawan aktif Bank BTN Syariah KCS Solo. Unit Analisis: Karyawan yang sedang bekerja di Bank BTN Syariah KCS Solo.
	Pengumpulan data dan Analisis Data	Pengumpulan data: Kuisisioner Analisis Data: Regresi Linier Berganda Menggunakan SPSS
	Temuan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Peneliti dan tahun	Dwiputri et al., 2024. Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat perumdam tirta darma ayu Kabupaten Indramayu
	Fokus dan Tujuan	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

No	Bagian	Keterangan
		Tujuan: Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja pada Industri properti di Kabupaten Indramayu
	Populasi dan Sampel, Unit Analisis	Populasi: 96 Karyawan Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu Sampel: 46 Karyawan Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu, Random Sampling Unit Analisis: Karyawan yang sedang bekerja di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu
	Pengumpulan data dan Analisis Data	Pengumpulan Data: Kuisisioner Analisis Data: Rentang Skala dan Regresi Berganda menggunakan SPSS
	Temuan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu
5.	Peneliti dan tahun	Maharani et al., 2022 Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang
	Fokus dan Tujuan	Variabel Dependen: Kinerja Pegawai Tujuan: Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di sektor birokrasi pemerintahan kabupaten Deli Serdang
	Populasi dan Sampel, Unit Analisis	Populasi: Seluruh Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang Sampel: Melibatkan 60 Pegawai aktif Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang Unit Analisis: Karyawan yang sedang bekerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang
	Pengumpulan data dan Analisis Data	Pengumpulan data:Kuisisioner Analisis Data: Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS
	Temuan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
6.	Peneliti dan tahun	Wuwungan et al., 2020 Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
	Fokus dan Tujuan	Variabel Dependen: Kinerja karyawan Tujuan: Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan di Sulawesi Utara

No	Bagian	Keterangan
	Populasi dan Sampel, Unit Analisis	Populasi: Seluruh Karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama Sampel: Melibatkan 121 karyawan aktif PT. Bank SulutGo di Cabang Utama Unit Analisis: Karyawan yang sedang bekerja di PT. Bank SulutGo di Cabang Utama
	Pengumpulan data dan Analisis Data	Pengumpulan data: Kuisisioner dan observasi Analisis Data: Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS
	Temuan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama
7.	Peneliti dan tahun	Dita Selvioneta Yuni Siahaan et al., 2022 “The Influence of Ability, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance (Study on Honorary Employees at the Department of Transportation of the City of Binjai)”
	Fokus dan Tujuan	Variabel Dependen: Kinerja karyawan Tujuan: Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di sektor birokrasi Dinas Perhubungan Kota Binjai
	Populasi dan Sampel, Unit Analisis	Populasi: Seluruh Karyawan Dinas Perhubungan Kota Binjai Sampel: Melibatkan 45 pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai, Unit Analisis: Karyawan Honorer yang sedang bekerja di Dinas Perhubungan Kota Binjai
	Pengumpulan data dan Analisis Data	Pengumpulan data: Kuisisioner dan wawancara Analisis Data: rentang skala dan Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS
	Temuan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai honorer adalah variabel motivasi kerja
8.	Peneliti dan tahun	Pattarani, 2021 “The Effect of Work Ability and Work Motivation on the Performance of the State Civil Apparatus at Regional Inspectorates Sidrap District”
	Fokus dan Tujuan	Variabel Dependen: Kinerja karyawan Tujuan: Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di sektor Aparatur Sipil Negara pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sidrap

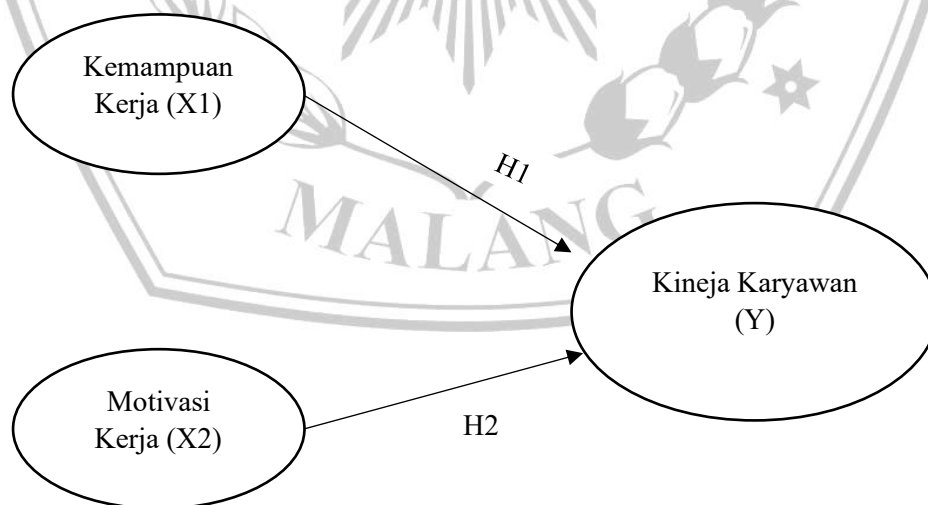
No	Bagian	Keterangan
	Populasi dan Sampel, Unit Analisis	Populasi: Seluruh Aparatur Sipil Negara pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sidrap. Sampel: Melibatkan seluruh Aparatur Sipil Negara pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sidrap. Sampling Jenuh. Unit Analisis: Aparatur Sipil Negara yang sedang aktif bekerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sidrap.
	Pengumpulan data dan Analisis Data	Pengumpulan data: Kuisisioner dan observasi Analisis Data: Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS
	Temuan	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja (Y). terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y).
9.	Peneliti dan tahun	Imam, 2019 Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perumnas Regional Ii Palembang
	Fokus dan Tujuan	Variabel Dependen: Kinerja karyawan Tujuan: Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di sektor karyawan properti daerah Palembang
	Populasi dan Sampel, Unit Analisis	Populasi: Seluruh Pegawai Pada Kantor Perumnas Regional Palembang Sampel: Melibatkan seluruh Pegawai Pada Kantor Perumnas Regional Palembang. Sampling Jenuh. Unit Analisis: Karyawan yang sedang aktif bekerja pada Pegawai Pada Kantor Perumnas Regional di Palembang
	Pengumpulan data dan Analisis Data	Pengumpulan data: Kuisisioner Analisis Data: Analisis Jalur menggunakan SmartPLS
	Temuan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, (3) kemampuan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penentu yang penting terhadap kinerja karyawan.
10.	Peneliti dan tahun	Widiartini & Widiasthisi, 2025 Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lestari Bali
	Fokus dan Tujuan	Variabel Dependen: Kinerja karyawan Tujuan: Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di sektor keuangan provinsi Bali

No	Bagian	Keterangan
	Populasi dan Sampel, Unit Analisis	Populasi: Seluruh karyawan PT. BPR Lestari Bali Sampel: Melibatkan 61 karyawan PT. BPR Lestari Bali. Purposive Sampling. Unit Analisis: Karyawan yang sedang aktif bekerja pada PT. BPR Lestari Bali
	Pengumpulan data dan Analisis Data	Pengumpulan data: Kuisisioner (angket) Analisis Data: Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS
	Temuan	Secara simultan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran yang dapat menggambarkan pola interaksi antar variable. Selain itu kerangka pikir digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur pengaruh dan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2), sebagai variabel bebas, serta yang bertindak sebagai variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Berdasarkan landasan teori yang diuraikan di atas, maka kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris antara dua variabel. Hipotesis menyatakan hubungan dari apa yang kita inginkan untuk dipelajari, variabel tersebut adalah variabel bebas, yaitu variabel penyebab, serta variabel terikat atau variabel akibat, hipotesis merupakan pernyataan yang diterima untuk sementara sebagai suatu kebenaran berdasarkan logika, teori-teori ilmu pengetahuan, dan penelitian-penelitian terdahulu dalam bidang dan masalah yang sama yang merupakan dasar kerja serta panduan dan verifikasi (Abdullah, 2015). Berdasarkan pada berbagai teori yang di analisis secara kritis dan sistematis serta mengacu pada kerangka pikir, maka penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwaningtyas et al., (2024) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga di dukung oleh penelitian Dita Selvioneta et al., (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wuwungan et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga di dukung oleh penelitian Tupti & Lestari, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Kemampuan kerja merupakan variabel yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pattarani, (2021) menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga di dukung oleh penelitian Widiartini & Widiasthisi, (2025) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kemampuan kerja merupakan variabel yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan

