BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Menurut (Mangkunegara, 2006) Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*Output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dengan mempunyai tanggung jawab dengan menjalankan tugas yang telah diberikan dengan baik.

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati. Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan

pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara, (2017) yaitu:

1) Faktor kemampuan

Kemampuan *(ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality *(knowledge + skill)*, artinya, pegawai yang memiliki kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka dia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* seorang pegawai dalam menghadapi situasi *(situation)* kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara, (2016), kinerja karyawan dapat dinilai dan diukur melalui 5 indikator, yaitu:

1. Kualitas

   Tingkat dimana proses atau hasil kerja dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal atau menyelesaikan tugas dengan tujuan yang ditetapkan, pada pengukuran ini kualitas hasil produksi seperti lembut dan halus.

2. Kuantitas

   Pada pengukuran ini jumlah besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai produksi kegiatan yang dihasilkan, pada pengukuran ini kuantitas hasil produksi seperti hasil dan jumlah yang didapatkan karyawan.

3. Tanggung jawab

   Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah ditentukan.

4. Kerja sama

   Pada pengukuran ini melihat sejauh mana kerja sama karyawan dalam lingkup perusahaan, dengan ini seperti melakukan pekerjaan dengan sesame sesuai dengan visi dan misi masing-masing karyawan.

5. Inisiatif

   Hal ini menunjukkan sejauh mana karyawan dalam mengambil tindakan atau langkah awal dalam memulai pekerjaan tanpa harus adanya perintah atau dorongan dari sesama karyawan

d. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rivai, (2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.

b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk di seluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2. Kemampuan Kerja

a. Definisi kemampuan kerja karyawan

Menurut Robbin dan Coulter (2015) kemampuan (ability) merupakan penlilaian 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. Menurut (Thoha, 2011) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Salah satu faktor Bisa dijelaskan meneliti di bagian produksi yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan

fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan 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. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Indikator kemampuan kerja

Indikator dari kemampuan kerja menurut Fitz, (2000) yaitu:

1. Kemampuan pengetahuan, merupakan pemahaman karyawan bagian produksi

pada PT. Sayap Emas Gemilang terkait dengan pekerjaannya, yang diukur dari kemampuan yang cepat, pengetahuan untuk memahami secara benar mengenai bahan baku dan mengidentifikasi permasalahan secara tepat.

2. Kemampuan keterampilan, merupakan kemampuan teknis yang dimiliki karyawan bagian produksi pada PT. Sayap Emas Gemilang dalam melaksanakan peralatan kerja, keterampilan karyawan dalam proses produksi yaitu keterampilan dalam pengoperasian mesin proses produksi pakan ternak dan menggunakan peralatan kerja dengan cepat.
3. Kemampuan sikap, merupakan kemampuan karyawan bagian produksi pada PT. Sayap Emas Gemilang terkait dengan perilaku atau hubungan dengan orang lain di Perusahaan, yang diukur dari: mengikuti segala petunjuk dengan benar.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi motivasi kerja

Menurut Fahmi, (2012) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan.

Hasibuan, (2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Robbins & Judge, (2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan pimpinan melalui petunjuk-petunjuknya dan mempertanggungjawabkan segala aktivitas yang telah dilakukan

b. Teori-teori tentang motivasi kerja

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, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

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 Proses

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 Penguat *(Reinforcement Theory)*

Berpijak pada aliran behaviorisme, ada banyak bukti penelitian yang menunjukkan bahwa orang akan memiliki motivasi yang tinggi untuk mengerjakan tugas-tugas yang mendapatkan penguatan.

Pada penelitian ini lebih mengarah ke teori isi, 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.

a. Teori Maslow's Need Hierarchy Theory

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhanya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukan perilaku kecewa. Sebaliknya,jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhanya. Hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow ditunjukan dengan bentuk piramida pada bagian berikut:

Untuk lebih jelasnya, kelima tingkatan yang harus diketahui pimpinan perusahaan tersebut adalah:

a. Psychological needs (kebutuhan yang bersifat fisiologis)

Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang

paling dasar.

b. Selfety needs (kebutuhan rasa aman)

Rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari, ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

c. Social needs (kebutuhan social)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk social, sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan social sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan perasaan akan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja.
2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
3) Kebutuhan untuk bisa berprestasi.
4) Kebutuhan untuk ikut serta (sense of participation)

d. Esteem Needs (kebutuhan akan harga diri)

Situasi yang ideal ialah apabila prestise itu timbul pada prestasi. Akan tetapi tidal selalu demikian tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbul status itu

e. Self Actualzation (aktualisasi diri)

Diartikan bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya. Oleh sebab itu pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik.

b. Teori Hezberg Two factor Theory

Teori dua faktor dikembangkan menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuanya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subyek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang di alami oleh mereka baik yang menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian hasil wawancara tersebut dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang menyebabkan timbulnya puas menurut Herzberg, yaitu:

a. Faktor pemeliharaan (maintenance factors) disebut pula *dissatisfiers, hygiene factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status.

b. Faktor pemotivasian disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), work it self, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

c. Teori Achievement

McClelland, seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yag ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri

dari 3 tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

1. Need of achievement (kebutuhan untuk berprestasi)
2. Need of affiliation (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)
3. Need of power (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan memikul resiko
3. Memiliki tujuan yang realistic.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Indikator motivasi

Menurut Mangkunegara, (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis

Merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar. Yang merupakan

kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, bernafas, tempat tinggal dan lainnya.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, ancaman, pertentangan dan lingkungan hidup.

3) Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan maka kebutuhan untuk bersosialisasi, persahabatan dan berinteraksi yang lebih erat lagi dengan orang lain.

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk bisa dihargai, dihormati atas prestasi kerja seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja dari seseorang.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki atau urutan tertinggi dari teori Maslow. Aktualisasi berkaitan dengan proses pengembangan diri kapasitas seseorang atas prestasi kerja yang telah dicapai. Kebutuhan ini menunjukkan kemampuan, keahlian, potensi dan mental yang dimiliki seseorang.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

NO	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Tujuan Penelitian	Populasi dan Sampel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Arini et al., 2015) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Untuk mengetahui gambaran umum mengenai kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.	**Populasi:** 189 karyawan PT PN X (Pabrik Gula) Djombang Baru. **Sampel:** 65 pegawai tetap pada perusahaan.	**Metode pengumpulan data:** kuesioner **Teknik analisis data:** Analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan memperhatikan uji asumsi klasik dan analisis linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	(Yudha et al., 2019) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)	Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan	Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.	**Populasi:** 411 karyawan tetap PDAM Kota Malang. **Sampel:** 80 Karyawan.	**Metode pengumpulan data:** kuesioner **Tenik analisis data:** Analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan memperhatikan uji asumsi klasik dan analisis linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja da kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

					berganda.	
3.	(Kristiani et al., 2013) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi KERJA Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang)	Kemampuan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan	Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	**Populasi:** Seluruh karyawan bagian operator **Sampel:** Sebanyak 104 orang karyawan operator	**Metode pengumpulan data:** Kuesioner **Tenik analisis data:** Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Nurhaedah et al., 2018) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep	Kemampuan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan	Untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	**Populasi:** 232 karyawan dan karyawati PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep **Sampel:** 70 karyawan	**Metode pengumpulan data:** kuesioner **Tenik analisis data:** Menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software Smart PLS 2 berbasis varians.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	(Dewi et al., 2023)	Kemampuan kerja,	Untuk menguji	**Populasi:** Seluruh	**Metode pengump**	Hasil penelitian

	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimuly)	motivasi krja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan	dan menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	karyawan Puskesmas Kecamatan Candimulyo **Sampel:** 73 karyawan	**ulan data:** Kuesioner **Tenik analisis data:** Analisis regresi linier berganda, uji F, uji Koefisian Determinan, dan uji T	menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
6.	(Lestari & Liana 2023) Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang	Kemampuan kerja, semangat kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan	Untuk mengujii hubungani antara kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang dengan kemampuan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja.	**Populasi:** 376 karyawan **Sampel:** 100 karyawan	**Metode pengumpulan data:** Kuesioner **Tenik analisis data:** Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	(Sabarijal & Lul Fikri, 2020) Pengaruh	Kemampuan kerja, motivasi kerja dan	Untuk menguji dan menganali	**Populasi:** Seluruh karyawan PT. Tri	**Metode pengumpulan data:** Kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang	kinerja karyawan.	sis pengaruh keamampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Sapta Jaya cabang padang baik secara parsial maupun simultan	Sapta Jaya Cabang Padang **Sampel:** 36 karyawan	**Tenik analisis data:** Analisis regresi linier berganda dan analisis determinan	kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Sapta Jaya cabang padang.
8.	(Wuwungan et al., 2020) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	kemampuan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan	Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo di	**Populasi:** 121 karyawan **Sampel:** 55 karyawan	**Metode pengumpulan data:** Kuesioner **Tenik analisis data:** Analisis regresi linier berganda dengan mengguna	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

			Cabang Utama.		kan progam *computer* SPSS	secara simultan pada karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. Secara uji parsial variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo di Cabang Utama.
9.	(Efendi et al., 2019) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lembah Karet Padang	Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Lembah Karet Padang.	**Populasi:** Seluruh karyawan PT. Lembah Karet Padang **Sampel:** 60 karyawan	**Metode pengumpulan data:** Kuesioner **Tenik analisis data:** Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10.	(Ginting et al., 2020) Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi	Disiplin Kerja, Kemampuan, Kinerja Karyawan,	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh	**Populasi:** karyawan kantor PT Dami Mas Sejahtera Kampar	**Metode pengumpulan data:** Kuesioner **Tenik analisis**	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara

	Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dami Mas Sejahtera Kampar Riau	Pelatihan, Motivasi Kerja	kemampuan, pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Riau **Sampel:** 59 karyawan	**data:** Analisis regresi linier berganda dengan pendekatan kuantitatif	simultan variabel Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel kemampuan dan motivasi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel Terikat (Y). Selain itu juga teknik analisisnya menggunakan analisis linier berganda.

2. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu teknik pengambilan sampel dan metode pengumpulan data berbeda, selain itu obyek dari penelitian juga berbeda.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Kemampuan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran kerja karyawan. Kemampuan karyawan dapat dilihat dari potensi yang mendukung diri seseorang untuk mendapatkan kinerja yang optimal.Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja

terdapat berbagai potensi kecakapan, ketrampilan, serta potensi lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Sehingga kemampuan kerja dapat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Farlen (2011).

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

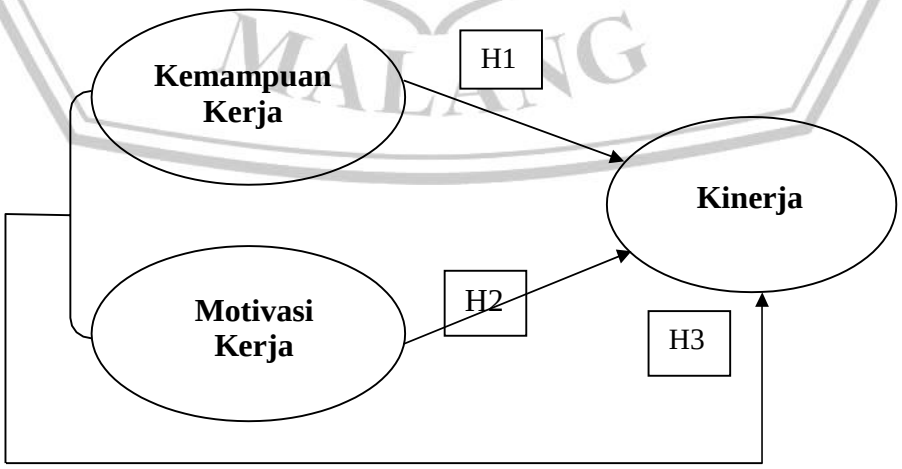
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan\

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

D. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan bagian penting dari suatu laporan hasil penelitian. Berdasarkan uraian konsep dan teori yang ada, maka kerangka pikir dirumuskan seperti gambar dibawah ini, dimana Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y):

Gambar 2.1



Keterangan:

Dari kerangka pemikiran di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan adalah variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau menghasilkan akibat pada variabel lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara atas ungkapan pertanyaan, sehingga pertanyaan peneliti biasanya tersusun dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan permususan masalah yang dikemukakan, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Kemampuan kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting diperhatikan bagi organisasi. Kemampuan kerja diperlukan karena dengan kemampuan karyawan tujuan organisasi dapat dicapai. Secara umum dapat dikatakan bahwa kemampuan karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan semakin rendah pula. Berdasarkan penelitian sebelumnya (Arini et al., 2015) menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan.

H1: Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan ataupun meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian, meningkatnya motivasi akan meningkatkan individu, kelompok Kemampuan Kerja maupun organisasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu (Yudha et al, 2013) Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadapo kinerja karyawan.

3. Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

Kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat ataupun menurun pada kemampuan kerja dan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang di kemukakan dalam jurnal (Ayu et al., 2013) menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja variabel manakah yang paling

dominan.

Variabel yang paling dominan pada penelitian ini adalah kemampuan kerja, dengan ini karyawan mampu dalam memperlihatkan keahlian dan keterampilan dalam mengoperasionalakn mesin yang ada diperusahaan. Hal ini didukung oleh penelitisn terdahulu yang dikemukakan dalam jurnal (Yudha et al., 2013) menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

H4: Kemampuan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG