

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Peneliti sebelumnya tentunya menjadi referensi saya dalam membimbing pemeriksaan, memungkinkan saya untuk memperbaiki hipotesis dalam mengaudit pemeriksaan. Beberapa eksplorasi diangkat dari pemeriksaan sebelumnya sebagai keinginan untuk menyempurnakan informasi tinjauan dalam eksplorasi penulis. Setelah itu, banyak Jurnal yang mirip dengan pencarian penulis ditemukan dalam pencarian sebelumnya yaitu :

Table 2.1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Dody Chrisnand, (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Mas Sumbiri	X1: Motivasi Kerja Y : Kinerja	Jenis penelitian adalah Empiris, Populasi 42 Responden, Pengambilan sampel menggunakan teknik <i>Non Random Sampling</i> , Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi internal secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Motivasi eksternal secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Motivasi internal dan motivasi eksternal secara

				teknik analisis regresi berganda.	bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai.
2	Nessia Kusuma, Wardani, (2017)	Pengaruh Kemampuan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office Pt. Smart Tbk.	X1: kemampuan kerja X2: Pelatihan X3: Motivasi Y: kinerja	Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. SMART Tbk Surabaya bagian office yang berjumlah 150 orang Pegawai Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling, sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. SMART Tbk Surabaya bagian office yang diambil secara acak sebanyak 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda	Hasil pengujian menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif pada kinerja Pegawai, pelatihan kerja berpengaruh positif pada kinerja Pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja Pegawai, serta kemampuan, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai PT. SMART Tbk bagian office

				dan menggunakan alat SPSS.	
3	Dian Septianti,(2018)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Palembang	X1 : Kemampuan Kerja X2 : Motivasi Ekstrinsik Y : Kinerja Karyawan	Kualitatif dan kuantitatif, angket, wawancara dan dokumentasi, Statistik deskriptif, Uji validitas dan reabilitas, Analisis regresi linier berganda, Koefision determinasi, dan Koefisiesn korelasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Palembang secara simultan dengan Sig 0,000. Sedangkan secara parsial juga ditemukan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik, dimana kemampuan kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.
4	Achmad Rozi dan Denok Sunarsi,(2019)	<i>The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performan</i>	X1: Motivation X2 : Work Experience Y : Employee	<i>explanatory research, statistical analysis with regression testing, correlation, determination,</i>	<i>The results of this study motivation significantly influence employee performance by 47.6%, the hypothesis test obtained a significance of</i>

<i>ce at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang</i>	<i>Performan</i>	<i>and hypothesis testing</i>	<i>0.000 <0.05. Work experience has a significant effect on employee performance by 36.4%, hypothesis testing obtained significance 0.000 <0.05. Motivation and work experience simultaneously have a significant effect on employee performance by 57.6%, hypothesis testing obtained a significance of 0.000 <0.05.</i>
Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yamaha Saka Motor di Tangerang Selatan	X1: Motivasi X2 : Pengalaman Kerja Y : Kinerja Karyawan	penelitian eksplanatori, analisis statistik dengan uji regresi, korelasi, determinasi, dan pengujian hipotesis	Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,6% , uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 36,4% , pengujian hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05. Motivasi dan pengalaman kerja secara simultan

					berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 57,6%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.
5	Oktaviyani,Putu Indah Rahmawati,dan Parma(2019)	Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada hotel nugraha lovina seaview resort & spa	X1 : Kemampuan Kerja X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja	Jenis Penelitian : Kuantitatif, Populasi dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dari 30 orang didapat dari seluruh Pegawai Hotel Nugraha Lovina Seaview resort & spa. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan pencatatan dokumen. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Hotel Nugraha Lovina, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Hotel Nugraha Lovina, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Hotel Nugraha Lovina.

			dan uji heteroskedastisitas.		
6	Maartje Paais dan Jozef R. Pattiruhu (2020)	<i>Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance</i>	X1 : Motivation X2 : Leadership X3 : Organizational Culture Y1 : Satisfaction Y2 : Employee Performance	<i>Proportionate Stratified Random Sampling method, questionnaire and then analyzed using the Structural Equation Modeling</i>	<i>The results of data analysis showed that work motivation and organizational culture had a positive and significant effect on performance, but did not significantly influence employee job satisfaction</i>
		Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan	X1 : Motivasi X2 : Kepemimpinan X3 : Budaya Organisasi Y1 : Kepuasan Y2 : Kinerja Karyawan	Metode Proportionate Stratified Random Sampling, kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling	Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
7	Nuariningsih, dan Widiastini (2020)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan	X1 : Kemampuan Kerja	Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh	Hasil penelitian yaitu (1) kemampuan kerja terhadap motivasi

		Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri.	X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja	Pegawai yang berjumlah 46 orang menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis jalur.	kerja berpengaruh positif dan signifikan (2) kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan (3) motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan (4) kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.
8	Sinollah (2020)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Dosen Dan Pegawai.	X1 : Motivasi Kerja X2 : Kemampuan Kerja Y : Kinerja	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal komparatif dan pengumpulan data melalui kuesioner. Dimana objek penelitian bertempat di Universitas Islam Raden Rahmat. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil dalam penelitian ini adalah secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan: 1) motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan Pegawai, (2) kemampuan kerja terhadap kinerja dosen dan Pegawai, (3) pengembangan karier kerja terhadap kinerja dosen dan, dan (4) motivasi, kemampuan, dan pengembangan karier secara

				dengan uji t, uji F dan R ² .	bersama-sama terhadap kinerja dosen dan Pegawai.
9	Rustiana, Catur Sasi Kirono, Nining Yuningsih, dan Eka Dwi Astuti (2021)	Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawai jne express)	X1 : Motivasi Kerja X2 : Kemampuan Kerja Y : Kinerja	Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel berjumlah responden sebanyak 60 orang. Jenis penelitian yang diambil yaitu menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. teknik analisisnya adalah regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkna bahwa motibvasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Kemampuan motivasi kerja dan kemampuan kerja dalam menjelaskan kinerja Pegawai sebesar 57%
10	Muskadi Sembiring, Jufrizen, dan Hasrudy Tanjung (2021)	Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Motivasi X3 : Kemampuan Kerja Y : Kinerja	Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 60 orang oleh karena jumlah populasi yangsedikit, maka	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak

Kinerja Pegawai	<p>seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh.. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan angket (kuesioner). Teknik analisis data menggunakan PLS-SEM. Partial Least Square merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi sebagai teknik analisis data. Metode PLS mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya, data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat</p>	<p>signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai. Secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja Pegawai.</p>
--------------------	--	---

digunakan pada
model yang sama)
dan ukuran
sampel tidak
harus
besar.

B. Teori dan Kajian Pustaka

2.1. Teori Kinerja

1. kinerja

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa besar tanggung jawab mereka terhadap organisasi yang mereka tanggung. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Hussein (2017: 10) kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan Pegawai.

Sedangkan menurut Kaswan (2017: 278) kinerja Pegawai mencerminkan perilaku Pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Bintoro dan Daryanto (2017: 105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sutrisno (2018: 123) mengatakan kinerja Pegawai adalah hasil kerja Pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1. Sarpras tempat kerja

Bagi seorang pekerja untuk mengurus bisnisnya secara kompeten, jelas Anda tidak perlu membidik sistem seperti apa yang dibutuhkan. Kinerja pegawai di tempat kerja dipengaruhi oleh ketersediaan tempat yang memadai.

Tuntutan normal termasuk bantuan klien untuk melayani klien dengan cepat, namun koneksi online yang lambat dan PC yang rendah menyebabkan bantuan klien dihentikan. Skenario lain adalah karena tidak ada mesin fotokopi atau mesin cetak, pegawai sering bepergian ke sana dari tempat kerja, membuang banyak waktu.

2. Lingkungan kerja

Perusahaan harus menjamin bahwa pegawainya memiliki lingkungan kerja yang aman. Salah satunya memiliki area perkantoran dengan pencahayaan dan kualitas yang memadai. Jika perlu, manfaatkan sistem pengatur suhu di setiap ruangan agar para pekerja merasa nyaman.

Beberapa faktor lingkungan menarik perhatian para profesional, seperti kamar kecil yang bersih dan nyaman, tempat peristirahatan yang legal, asri, lokasi bercinta yang lengkap, dan lain sebagainya.

3. Jobdesk pekerjaan

Pendelegasian tanggung jawab kepada setiap pegawai harus jelas dan sederhana. Bagian jobdesk ini berfungsi sebagai acuan pekerjaan dan tanggung jawab setiap pegawai. Tidak akan ada lagi perwakilan yang merupakan elemen apa yang harus dilakukan atau pekerja yang membantu pekerja lain dengan tugas mereka ketika itu bukan tanggung jawab mereka.

Pemberian Jabatan Di Luar Job Desk Pegawai akan mempengaruhi pameran pekerja, untuk menjamin semuanya sesuai jobdesk. Jika pasti pekerjaan pokok sudah selesai, pegawai itu bisa membantu pekerjaan rekannya.

4. Tanggung jawab

Kewajiban pegawai di tempat kerja dapat dirasakan dalam berbagai cara. Ketika datang ke kantor, itu adalah yang paling sederhana. pegawai yang bertanggung jawab harus selalu tiba di tempat kerja tepat waktu.

Personil yang bertanggung jawab senantiasa konsisten, tuntas dalam pekerjaannya, memiliki inisiatif, selalu jujur, memiliki etika yang tinggi, dan dapat beroperasi dalam tim.

5. **Visi dan misi perusahaan**

Visi adalah tujuan, impian, atau harapan dari suatu kelompok, organisasi, atau kantor. Visi adalah tujuan yang ingin dicapai yang dicita-citakan para pendiri ke mana arah organisasi. Misi, di sisi lain, adalah serangkaian langkah-langkah yang akan diikuti untuk memenuhi visi.

Beberapa pegawai biasanya bergabung dengan organisasi karena mereka tertarik dengan visi dan tujuan perusahaan. Misalkan ada pekerja yang proporsinya berkurang, mungkin salah satunya tidak sejalan dengan visi dan tujuan organisasi Anda.

6. **Budaya organisasi**

Mereka tidak bekerja untuk pegawai, terutama usia milenial, dan mereka juga fokus pada budaya hierarkis di sebuah perusahaan. Setiap perusahaan memiliki budaya yang unik, dan setiap organisasi memiliki karakteristiknya sendiri. Ini bisa menjadi karakteristik yang memengaruhi kinerja pekerja karena budaya hierarkis tidak sesuai dengan apa yang biasanya diharapkan, sehingga kurang membantu dan menghasilkan kinerja yang lebih rendah.

7. **Sistem komunikasi**

Komunikasi lebih dari sekedar berbagi fakta antara komunikator dan komunikan. Sistem komunikasi yang lancar di seluruh kelompok di tempat

kerja dapat membantu untuk lebih memperkuat implementasi pegawai sambil juga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Bukan hanya kemampuan keras yang harus digerakkan oleh pegawai, kemampuan halus, misalnya, komunikasi harus diasah dengan komunikasi berturut-turut antara pekerja dan divisi yang berbeda dalam organisasi. Tidak ada gunanya memiliki kemampuan yang mumpuni namun tidak memiliki pilihan untuk menyampaikan dengan baik, karena sebenarnya ada miskomunikasi antar kelompok individu.

8. Kinerja pimpinan

Pemimpin dalam organisasi untuk terus-menerus memiliki pilihan untuk menentukan model atau contoh untuk semua pegawai. Pemimpin juga harus memiliki semua ciri persuasif dan menjadi model bagi semua pegawai. Sangat diharapkan bagi pekerja yang pemerannya berkurang, bahkan setiap individu mengubah lingkungan kerjanya karena tidak cocok dengan atasannya. Seorang atas yang baik akan membuat para pekerjanya menyenangkan dan presentasi organisasi akan menjadi luar biasa.

9. Skill upgrade

Bukan hanya masalah isolasi dan kantor, perwakilan prioritas tinggi memperluas kemampuan. Organisasi yang tepat adalah organisasi yang memberi pegawai kesempatan untuk lebih mengembangkan keterampilan mereka seperti mengambil bagian di studio dan bahkan berbicara Hasil ini

nantinya akan mengunjungi kembali organisasi melalui eksekusi pekerja yang diperluas. Semakin produktif pegawai yang berguna, pameran organisasi akan meningkat.

10. **Bonus dan insentif**

Adanya penghargaan dan insentif merupakan faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja pegawai. Unsur yang terkait yaitu gaji jika gaji tidak sesuai maka kualitas kerja akan menurun.

Solusinya adalah dengan mengenali dan memberi insentif kepada staf ketika mereka mencapai tujuan organisasi. Berikan pegawai fokus dengan target dengan hadiah dan melihat presentasi mereka sebelumnya dan sesudahnya pasti akan ada perubahan. Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan seorang Pegawai yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari Pegawai untuk peningkatan kinerja Pegawai.
- 4) Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.

- 5) Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan Pegawai yang disediakan oleh perusahaan.
- 6) Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
- 7) Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian Pegawai.
- 8) Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi

3. Tolak ukuran penilaian Kinerja

Adapun tolak ukur dalam menilai kinerja menurut para ahli dengan sudut pandang yang berbeda, sebagai berikut: Menurut Sudarmanto dalam (Kurniawati, 2017) terdapat 4 dimensi kinerja yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja pada level individu yaitu:

1. Kualitas Meliputi tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
2. Kuantitas Jumlah pekerja yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja. Meliputi tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

4. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Pegawai yang baik tentu memiliki beberapa keuntungan. Seperti yang ditunjukkan oleh penilaian pendapat para ahli di bawah ini:

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja Pegawai perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan Pegawai dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah Pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh Pegawai”

5. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pekerja harus dievaluasi untuk memberikan garis besar pencapaian atau pengabdian yang telah diberikan perwakilan kepada organisasi. Hal ini dapat disurvei melalui beberapa hal, seperti yang diungkapkan oleh salah satu para ahli:

Menurut Simamora dalam Masram (2017:142) menyatakan “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja Pegawai yaitu:

- Stabilitas dan Konsistensi. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
- Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.

- Efektivitas Individu Anggota Organisasi. Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
- Dapat diukur. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

2.2. Teori Kemampuan Kerja

1. Kemampuan Kerja

kualitas yang mendorong seseorang untuk mengelola bisnis dengan sukses dan memuaskan disebut Kemampuan kerja. Kemampuan kerja yang berkaitan baik informasi, skill, keterikatan dan keterlibatan dengan permintaan memiliki pilihan untuk menyelesaikan kewajiban yang sesuai dengan pekerjaan yang kita miliki.

2. Faktor mempengaruhi kemampuan kerja

Menurut Handoko dalam Binardi (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- Faktor pendidikan formal

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas

- Faktor pelatihan

Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai.

- Faktor pengalaman kerja

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

3. Jenis-jenis kemampuan

Menurut Moenir (2008) jenis-jenis kemampuan yaitu:

- Kemampuan Teknis (Technical Skill) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat- alat kerja. kemampuan teknis yang dimaksud seseorang Pegawai di dalam perusahaannya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada atau yang telah ditugaskan. Artinya bahwa seorang Pegawai yang mempunyai kemampuan teknis yang meliputi prosedur kerja, metode kerja dan alat-alat yang ada seperti yang telah dinilai dapat meningkatkan produktivitas kerja Pegawai sehingga lebih maksimal.
- kemampuan bersifat manusiawi (Human Skill) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kemampuan bersifat manusiawi yang dimaksud kemampuan yang

dimiliki oleh Pegawai dalam bekerja, bisa kelompok kerja ataupun tim kerja yakni bekerja sama dengan sesama anggota kerjanya. Hal ini penting sekali karena kemampuan dalam berkomunikasi dapat mengeluarkan ide yang bagus, pendapat bahkan di dalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan melaksanakan tugas yang baik. Maka kemampuan yang dimiliki oleh Pegawai dalam bekerja dengan kelompok kerja atau tim kerja di dalam sebuah perusahaan seperti terurai di atas bahwa hal ini penting untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

- kemampuan konseptual (Conceptual Skill) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenal adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu. kemampuan konseptual yang dimaksud kemampuan bagi seorang Pegawai apabila sebagai (decision maker) atau pengambil keputusan dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang di embannya. Dengan kemampuan ini maka pekerjaan dapat berjalan dengan baik karena dapat memilih prioritas-prioritas pekerjaan mana yang harus didahulukan.

4. Cara meningkatkan kemampuan kerja

- Pelajari semua kemampuan yang dibutuhkan untuk semua jenis profesi.
- Berkonsentrasi pada pekerjaan Anda.

- Jangan takut pada apa pun di tempat kerja
- Selalu perhatikan hadiahnya.

5. Indikator kemampuan kerja

Dalam penelitian Raharjo, Paramita & Warso (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1) Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2) Pelatihan (training)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3) Pengalaman (experience)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4) Keterampilan (skill)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5) Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang Pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

2.3. Teori Motivasi Kerja

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau keinginan yang datang dari luar atau dalam diri seseorang dalam melakukan suatu hal. Seperti yang disampaikan Mangkunegara (2017) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan Pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dalam berbagai penelitian motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan”.

Dari beberapa motivasi kerja dapat disimpulkan adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

2.Faktor Motivasi Kerja

Menurut Saydam dan Kadarisman dalam (Erri & Fajrin, 2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yaitu :

- Faktor intern yang terdapat pada diri Pegawai itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya Pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan Pegawai di berbagai instansi, muncul nya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.
- Faktor ekstern yang berasal dari luar Pegawai juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar Pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

3. Jenis-jenis Motivasi

Malayu S.P Hasibuan (2017;150), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

- Motivasi Positif (Insentif Positif)
Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
- Motivasi Negatif (Insentif Negatif)
Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena

mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

4. Tujuan pemberian motivasi kerja

Tujuan Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017;146): mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Pegawai;
- 2) Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai;
- 3) Mempertahankan kestabilan Pegawai perusahaan;
- 4) Meningkatkan kedisiplinan Pegawai;
- 5) Mengefektifkan pengadaan Pegawai;
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi Pegawai;
- 8) Meningkatkan kesejahteraan Pegawai;
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugas-tugasnya;
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

5. Prinsip yang ada pada Motivasi Kerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2017) prinsip dalam motivasi kerja terdapat 5 prinsip-prinsip sebagai berikut:

- Prinsip Partisipasi

Dalam upaya motivasi kerja, Pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin

- Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, Pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (Pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.

- Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada Pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

- Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan Pegawai bawahan, akan memotivasi Pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

6.Indikator Motivasi

Menurut Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- Gaji (salary)

Gaji merupakan factor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap Pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap Pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

- Kebijakan dan Administrasi

Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.

- Hubungan Kerja

Tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama Pegawai atau antara Pegawai dan atasan.

- Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat Pegawai betah untuk bekerja.

- Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi Pegawai Karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi.

- Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang Pegawai dalam melakukan pekerjaan.

- Keberhasilan (achievement)

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

- Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima

C. Hubungan antara Variabel Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Kinerja berarti kesanggupan yang dinyatakan karena pelaksanaan atau pekerjaan yang benar-benar telah selesai oleh seorang pegawai dalam memutar kembali suatu tugas atau kedudukan suatu afiliasi atau hubungan. Pameran pekerjaan pekerja yang signifikan karena secara umum akan terlihat seberapa besar batasan yang dimiliki seorang delegasi dalam memainkan pekerjaan yang diturunkan atau dibagikan. Demikian pula dengan pelaksanaan yang dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut, khususnya kemampuan kerja dan motivasi kerja dari perwakilan itu sendiri. Hal ini juga didukung oleh Mangkunegara (2017) terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Hasil dari suatu asosiasi atau afiliasi harus dilihat dari pameran yang dihasilkannya. Dalam pelaksanaan sebuah pameran, selain presentasi yang mengarah pada keuntungan sosial, sifat sebuah karya merupakan ciri khas presentasi. Eksekusi adalah pendekatan nyata dalam bertindak yang ditunjukkan oleh setiap orang karena pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja pegawai adalah hal yang signifikan dengan tujuan definitif untuk mencapai tujuan hierarkis. Ada dua hal yang sebagian besar terkait dengan eksekusi, yaitu kinerja pekerja dan kinerja organisasi. Pameran pegawai yang sah akan menciptakan karya yang berkualitas juga. Gagasan pekerjaan terhormat bekerja dengan tujuan asosiasi secara keseluruhan.

Hasil kajian terdahulu turut mendukung Anwar (2017) dimana variabel motivasi serta kemampuan memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, kemampuan serta motivasi kerja Pegawai sangat berperan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi.

1. Hubungan antara variabel Kemampuan Kerja dan Kinerja

Perwakilan harus memiliki batas yang tak tertandingi, misalnya, batas luar biasa, batas sosial dan batas yang ditentukan, mereka benar-benar harus menyelesaikan kemampuan lingkungan kerja tepat waktu dan menghasilkan perkenalan yang hebat. Demikian pula, kemampuan komunikasi harus dimungkinkan baik dengan mitra kerja maupun dengan pertemuan di luar kan mendukung proses kerja yang dibutuhkan di lingkungan kerja.

Mengenai dominasi roda gigi yang digunakan, memahami perubahan dan kemajuan mekanis serta peningkatan dalam pekerjaan finishing pasti akan mendukung efek samping dari pekerjaan sesuai dengan keadaan yang masih ada. Dengan demikian, akan terlihat bahwa rendahnya batas tenaga kerja dapat mengecewakan pameran paguyuban yang pada akhirnya tujuan daerah tidak dapat tercapai secara ideal. Sepanjang garis ini, adalah mengagumkan untuk mengingat bahwa ada hubungan antara variabel kemampuan kerja dan kinerja pegawai tinggi, bertentangan dengan norma, semakin rendah kapasitas pekerja, semakin rendah tingkat eksekusi yang diberikan.

2. Hubungan antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja

Hakim (2006) dalam jurnal nurhadiyana menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Setiap seorang pegawai pasti memiliki inspirasi dalam berkarya akan memberikan perpanjangan dalam pamerannya. Kapasitas terbaik dalam menyelesaikan komitmen pegawai di unit kerja adalah kemampuan untuk membantu. Oleh karena itu, para manajemen harus fokus pada klien, dalam keadaan khusus ini, presentasi kewajiban seorang spesialis harus menawarkan

jenis bantuan kepada klien baik dari dalam maupun dari jarak jauh. Bagaimanapun, hal-hal yang tidak rasional langsung.

Sejalan dengan itu, dalam transportasi bantuan terdapat pekerja dengan berbagai persoalan. Dalam keadaan seperti itu, tidak rasional untuk mengantisipasi citra buruk dari asosiasi/Yayasan karena bantuan yang tidak menyenangkan yang diberikan oleh para. Dari sinilah mungkin enter-point-nya harus berfokus fokus pada pelanggan tanpa didahului oleh “fokus pada Pegawai.” (Yunarifah & Kustiani, 2012) Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual Pegawai.

Lingkungan kerja dan komponen batas tunggal sekarang memiliki koneksi yang sesuai dengan eksekusi. Adanya kedua faktor tersebut akan berdampak pada motivasi kerja pegawai. Mengingat posisi dan koneksi ini, sangat penting untuk menerima bahwa kemajuan kinerja individu seorang pegawai dimulai dengan pengembangan motivasi kerja. Pekerja dan organisasi adalah konsep yang tidak dapat dipisahkan. Pekerja memiliki peranan penting dalam melaksanakan pola siklus hidup organisasi. Jika seorang pekerja memiliki efektivitas dan inspirasi yang tinggi. Dengan kecepatan roda akan memberikan kinerja dan pencapaian yang luar biasa untuk asosiasi. Semua hal dipertimbangkan, bagaimana mungkin latihan hierarkis dapat berjalan dengan baik dengan asumsi pegawai bekerja tidak memadai. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja memiliki semangat yang rendah, kaku dalam bekerja, dan kurang

percaya diri. Ini sebuah tanggung jawab pemerintah untuk meminta pegawai memiliki jiwa kerja yang tinggi dan kegairahan yang tinggi serta menyampaikan realitas dalam pekerjaannya. Mengingat asosiasinya di lapangan dan penelitian bagian-bagian buku saya, pada umumnya para ahli yang puas dengan apa yang diperoleh pegawai adalah apa yang diharapkan dan akan disampaikan oleh pegawai dengan eksekusi yang luar biasa dan akan terus berusaha untuk mengerjakan presentasinya.

Sementara itu, pegawai yang bekerja dengan batas bawah sebagian besar menilai pekerjaan akan diperpanjang dan melelahkan. Dengan demikian, dia dapat bekerja ketika dia diwajibkan dan secara otomatis. Sejalan dengan itu, merupakan persyaratan tertentu bagi asosiasi untuk mengetahui faktor yang membuat delegasi terpenuhi untuk mengisi sebagai asosiasi. Pemahaman asosiasi tentang jenis atau tingkat keparahan keinginan masing-masing spesialis sangat penting untuk mendorong dorongan. Efektivitas pegawai akan meningkat setelah kapasitas kerja tercapai.

3. Hubungan antara variabel kemampuan kerja, Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah suatu kinerja sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan (Nguyen, Arifani, Susanti, & Mahaputra, 2020). Tujuan perusahaan menerapkan evaluasi

kinerja adalah untuk dapat membedakan kemampuan Pegawai yang memiliki kinerja baik dan buruk. Oleh karena itu perusahaan menyadari kemampuan karyawannya agar dapat melakukan penyesuaian dengan strategi bisnis secara keseluruhan (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

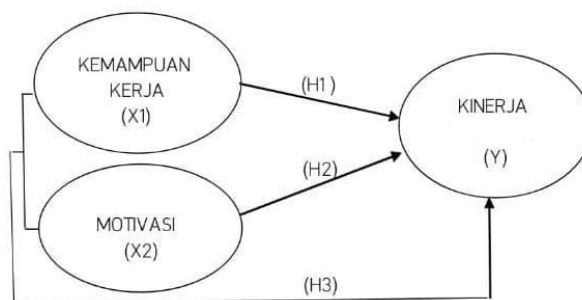
Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi. Kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktunya. Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, terutama motivasi, kemampuan, keterampilan, jaminan sosial, kompensasi dan kesempatan berprestasi. Dengan dimensi dan indikator: (1) Kualitas kerja; (a) Kualitas yang dihasilkan, (b) Kemampuan Pegawai. (2) Kuantitas Pekerjaan; (a) Pekerjaan, (b) Kegiatan selesai. (3) Ketepatan waktu; (a) Penyelesaian pekerjaan, (b) Optimalisasi waktu. (4) Efektivitas; (a) Penggunaan sumber daya, (b) Memaksimalkan hasil. (5) Kerjasama; (a) Komunikasi yang konstruktif, (b) Hubungan kerja yang harmonis (Sudiardhita et al., 2018).

Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Dan Kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui pengetahuan dan ketrampilan mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap kinerja

kontekstual dan teknologi mempunyai hubungan yang lebih kuat terhadap kinerja tugas dari pada kinerja konstektual. Sedangkan Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja yang tinggi serta peningkatan kemampuan kerja Pegawai (Ghozali, 2017), (Dewi, 2018), (Fajriah et al., 2021), sehingga dapat disimpulkan untuk hipotesis 3 yaitu diduga adanya pengaruh Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai.

D. KERANGKA PIKIR

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disajikan sebagai seperangkat variabel yang menggambarkan bagaimana berbagai faktor independen mempengaruhi variabel berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

E. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah solusi singkat untuk merinci masalah penelitian, di mana rencana telah dinyatakan sebagai penyelidikan, dikatakan, dengan alasan bahwa respons yang diberikan tergantung pada hipotesis yang signifikan, bukan berdasarkan kenyataan pengamatan yang didapat melalui informasi. bermacam-macam. Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis data penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Diduga bahwa kemampuan kerja berpengaruh kinerja pegawai secara parsial pada Kantor Kementerian Kota Samarinda

H2: Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh kinerja pegawai secara parsial pada Kantor Kementerian Kota Samarinda.

H3: Diduga bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan pada Kantor Kementerian Kota Samarinda.