

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian dalam penelitian penulis. Berikut tabel penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi pada penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	Sinollah, Kkholid Zarkasih, M Tody Arsiyanto, (2020)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan	Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Pengembang an Karir (X3), Kinerja Dosen dan Karyawan (Y)	Pendekatan kuantitatif, Kuesioner dan wawancara, Analisis linier berganda	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan bahwa motivasi, kemampuan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan baik parsial maupun simultan terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Islam Raden Rahmat
2.	N.K Nuariningsih & N.M.A. Widiastini, (2020)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat	Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif kasual (merumuskan masalah, mengkaji teori, merumuskan hipotesis, mengumpul	Hasil pembahasan yang diperoleh yaitu kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif pada PT.BPR Tridarma Putri, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh

		Tridarma Putri		kan data, mengolah data, menarik kesimpulan)	signifikan dan positif pada PT.BPR Tridarma Putri, motivasi kerja pada kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif pada PT. BPR Tridarma Putri, kemampuan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif pada PT.BPR Tridarma Putri
3.	Nicolas Bragas Agung Santoso & Setyo Riyanto,(2020)	<i>The Effect of Work Motivation, Organizational Commitment and Job Satisfaction on the Contract Employees Performance of PT.Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot</i>	<i>Work Motivation(X1), Organizational Commitment (X2), Job Satisfaction (X3), Contract Employees Performance (Y)</i>	<i>Quantitative with survey design, Questionnaire</i>	<i>Work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment partially has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction partially has a postif and significant effect on employee performance</i>
4.	Epi Ratnawati, Sukidjo, Riyanto Efendi ,(2020)	<i>The Effect of Work Motivation And Work Experience on Employee Performance</i>	<i>Work Motivation (X1), Work Experience(X2), Employee Performance (Y)</i>	<i>Causal Associative research with a quantitative approach, Mltiple regression</i>	<i>Based on the results and discussion in research, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work experience has a positive and significant effect on</i>

					<i>employee performance, work motivation and work experience together affect employee performance</i>
5.	N.M.D.D. Pratiwi, I W. Bagia, (2021)	Motivasi Kerja dan Kemampuan kerja Memengaruhi Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana	Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitatif kausal, Observasi, Kuesioner	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja serta kemampuan kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai PDAM Tirta Amertha Jati kab.Jembrana
6.	Surya Firmansyah, I Wayan Mendra, Yenny Verawati,(2021)	Pengaruh Kompensasi, Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali di Denpasar	Kompensasi (X1), Kemampuan (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Observasi, Wawancara, Kuesioner	Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi, kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali di Denpasar
7.	Alya Tazkia Al Fath, Widwi Adji (2021)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Bike dikota Bandung	Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Driver Grab Bike (Y)	Kuesioner, Observasi, Wawancara, Studi Pustaka	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
8.	Andi Pattarani, Nur Ilmiah Rivai,	<i>The Effect of Work Ability and Work Motivation on</i>	<i>Work Ability (X1), Work Motivation (X2),</i>	<i>Quantitative Descriptive research, Multiple linier</i>	<i>Based on the results of the research data analysis and discussion ability</i>

	Herlina Erawati,(2021)	<i>the Performance of the State Civil Apparatus at Regional Ekspektorates Sidrap District</i>	<i>Performance of the State Civil Apparatus (Y)</i>	<i>regression analysis,</i>	<i>and work motivation simultaneously have a significant effect on performance, partially work ability has an effect on performance, partially work motivation has an effect on performance</i>
9.	Rini Astuti,(2021)	<i>The Effect of Work Discipline and Work Ability On Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan</i>	<i>Work Dicipline (X1), Work Ability (X2), Employee Performance (Y)</i>	<i>Associative and Quantitative Approach, Interviews, Questionnaire</i>	<i>Based on the data respondents in this study found 44 employees, then analyzed, the keys as are follows: work discipline has a significant effect on employee performance of employees at PT.PLN (persero) region south Medan, workability has no effect and is not significant on the performance of employees at PT.PLN(persero) region south Medan</i>
10.	Muratin, PJP Ginting,(2022)	<i>The Effect of Work Ability and Motivation on Employee Performance in PT. Avesta Continental Pack Bekasi</i>	<i>Work Ability (X1), Motivation (X2), Employee Performance (Y)</i>	<i>Quantitative descriptive method</i>	<i>There is positive and significant effect of the ability variable (XI) on the employee performance variable (Y) of PT. Avesta Continental Pack Bekasi, there is no positive and significant effect of work motivation variable on employee performance</i>

*variable (Y) PT.
Avesta Continental
Pack Bekasi, there is
no positive and
significant effect on
ability (XI) and work
motivation variable
on employee
performance
variable (Y) PT.
Avesta Continental
Pack Bekasi*

B. Kajian Teori

1. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Di dalam kamus bahasa Indonesia, kemampuan berasal dari kata “mampu” bisa. Kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa melakukan sesuatu yang harus ia lakukan. Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan.

Kemampuan seseorang adalah perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dalam menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan tinggi, guna mengantisipasi kompetisi global. Menurut (Hasibuan, 2017:94) kemampuan kerja adalah hasil pekerjaan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, integritas, kesungguhan serta waktu.

Kemampuan yang dimiliki seorang karyawan akan membuatnya berbeda dengan karyawan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Menurut (Sugiharta, 2019) kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan yang melibatkan aktivitas fisik dan mental. Kemampuan kerja adalah potensi karyawan untuk melakukan berbagai tugas dan pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual yaitu kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecakapan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang dan ingatan (memori). Pekerjaan berbeda-beda dalamuntutannya bagi pemangku pekerjaan itu untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka. Kemampuan intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

Makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses. Kemampuan intelektual memiliki peran yang lebih besar dalam melakukan

pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi.

Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tngkai, atau bakat-bakat serupa yang menuntut manajemen mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar yang dilibatkan dalam melakkukan tugas-tugas jasmani, yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan, keluwesan eksten, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina. Tiap individu berbeda dalam hal sejauh mana mempunyai kemampuan tersebut. Kemampuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, tergantung pada persyaratan yang diminta dari pekerjaan itu.

Menurut Soelaiman dikutip dalam A Kemampuan berkaitan erat dengan kemampuan kerja dan kemampuan mental yang harus dimiliki seseorang. (Poerwadarminta, 2017) memiliki pendapat lain tentang kemampuan yaitu mampu artinya kuasa (bisa,sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan artinya kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Sehubungan dengan hal tersebut (Tuminto, 2017)

menyatakan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan.

b. Jenis-jenis Kemampuan

Menurut Moenir dikutip dalam (Pattarani et al., 2021:24) jenis kemampuan yaitu :

1. Keterampilan teknis, merupakan pengetahuan dan penguasaan berkaitan dengan proses dan proses prosedur untuk bekerja dan peralatan kerja. Kemampuan kerja yang dimaksud adalah karyawan di perusahaan harus mampu menguasai pekerjaan atau metode kerja yang ditetapkan. Maksudnya adalah karyawan yang memiliki kemampuan teknis termasuk kedalam prosedur kerja, metode kerja dan penguasaan alat dinilai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi lebih maksimal.

Kemampuan menjadi manusia (*Human skill*) adalah kemampuan kerja dalam suasana kelompok dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk mengangkat masalah kerja, itu bisa berupa kelompok kerja atau tim kerja, yaitu bekerja bersama dengan sesama rekan kerja. Ini sangat penting karena kemampuan berkomunikasi dapat menciptakan ide yang baik, pendapat bahkan menerima pendapat dan saran dari orang lain dapat menjadi sebuah faktor keberhasilan dalam melakukan

tugas dengan baik. Jadi kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja dengan kelompok kerja atau tim kerja dalam sebuah perusahaan seperti yang dijelaskan diatas adalah penting untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

2. Kemampuan konseptual (*Conceptual skill*) adalah kemampuan untuk melihat sebuah gambaran kasar untuk mengenali unsur-unsur penting dalam situasi memahami diantara unsur-unsur. Kemampuan konseptual adalah kemampuan seorang karyawan jika ia adalah seorang (Pengambil keputusan) atau pengambil keputusan dalam menganalisa dan merumuskan tugas yang di embannya. Dengan kemampuan ini pekerjaan dapat berjalan dengan baik karena itu dapat memilih pekerjaan mana yang harus diutamakan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan yaitu pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

1. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa di aplikasikan kedalam pekerjaan karyawan itu sendiri.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara

teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi Mangkunegara, (2017:87).

d. Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja menurut (Raharjo et al., 2016) dikutip dalam (Pattarani et al., 2021) meliputi :

1. Pengetahuan, yaitu fondasi yang akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisir dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang bila diterapkan akan menghasilkan kinerja.
2. Pelatihan, yaitu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga pekerja non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.
3. Pengalaman, yaitu tingkat penguasaan pengetahuan dan tingkat keterampilan seseorang dalam suatu pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
4. Keterampilan, yaitu kemampuan seseorang untuk menguasai pekerjaan, alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan
5. Kemampuan untuk bekerja, merupakan kondisi dimana seseorang merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Sugiharta, 2019) motivasi yaitu susunan dari dorongan utama yang membuat jiwa kerja seseorang berkenan berpartisipasi, bertugas lebih giat, serta bergabung dalam semua hal untuk memperoleh tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dapat diartikan bahwa orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya, oleh karena itu karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan melakukan pekerjaannya secara baik agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan saat melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut (Oktavianda, 2018), motivasi adalah hasil hubungan antara individu dan situasi, setiap pribadi seseorang mempunyai dorongan motivasi dasar yang berbeda. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan dari perusahaan untuk dan memenuhi kebutuhan seorang karyawan efendi et al., (2020). (Susilo dan Fahmi, 2017), menyatakan seseorang tersebut mempunyai rasa ingin bekerja dengan keras (termotivasi) menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja dengan nantinya orang tersebut mendapatkan apa yang diinginkan dari hasil pekerjaannya sendiri. Menurut (Mulyadi & Syafitri, (2019), motivasi adalah ketekunan kerja dari seseorang yang

timbul karena adanya dorongan dari dalam diri seseorang karena kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan sosial.

Motivasi adalah dorongan yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat tercapai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan Afyati, (2018). Motivasi juga merupakan suatu kekuatan, baik dari dalam diri maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan Harahap & Khair, (2019).

b. Jenis – jenis Motivasi Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017, p154) motivasi dibagi menjadi tiga bagian :

1. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama
3. Pendorong nonmaterial : pendorong yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti :
 - a. Penempatan yang tepat
 - b. Latihan sistematis
 - c. Promosi objek
 - d. Pekerjaan terjamin
 - e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan

- f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
- g. Pemberian informasi perusahaan
- h. Fasilitas rekreasi
- i. Penjagaan kesehatan
- j. Perumahan dll

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Wukir dikutip dalam (Munawar, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja :

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan :

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.

2. Faktor non keuanagan :

- a. Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan.
- b. Pengakuan/penghargaan: karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap

pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.

- c. Delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- d. Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.
- e. Hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan. Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal. Faktor yang berhubungan dengan keuangan Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Faktor lain : Supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja fisik, gaji, kebijakan dan praktik perusahaan, benefit dan sekuritas perusahaan.

d. Teori Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2017:152) teori motivasi dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu :

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Apabila kebutuhan terpenuhi, maka semakin baik semangat pekerjaannya. Teori-teori kepuasan ini antara lain :

a. Teori Motivasi Klasik

F.W. Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat apabila ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b. Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti kebutuhan jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya

dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengungkapkan lima tingkat kebutuhan sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat bertahan hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan merupakan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan teman, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

c. Teori Herzberg

Meurut Hezberg, dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu :

1. *Maintenance factors* (Faktor pemeliharaan) adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah, kebutuhan kesehatan ini menurut Hezberg merupakan kebutuha yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ke titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal seperti gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasaan dan absennya kaaryawan, bahkan dapat menyebabkan banyaknya karyawan keluar.
2. *Motivation factors* (Faktor motivasi) merupakan faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi secara langsung berkaitan dengan pekerjaan,

misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya.

2. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu.

Teori yang tergolong kedalam teori proses, diantaranya :

- a. Teori Harapan (*expectancy*), teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting yaitu :
 - 1) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
 - 2) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
 - 3) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.
- b. Teori Keadilan, keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

- c. Teori Pengukuhan, teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi, misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selalu baik.

e. Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland dalam (robin & judge, 2017:162), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan berprestasi, yaitu meningkatkan kemampuan.
2. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu usaha memimpin dalam perusahaan.
3. Kebutuhan berafiliasi, yaitu hubungan yang erat dengan sesama karyawan, hubungan kerja yang nyaman, saling membantu dan menyelesaikan kesulitan pekerjaan.

Pendapat penulis dari pengertian diatas yaitu motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk dapat melakukan tindakan pada perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance*, prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja

karyawan merupakan suatu ukuran mengenai suatu kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dari perusahaan tersebut. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target pekerjaan.

Pengertian kinerja yaitu kemampuan untuk menghasilkan sesuatu untuk mencapai tujuan atau hasil yang telah ditentukan yang dicapai merupakan catatan yang diperoleh seseorang menurut skala jabatan yang bersangkutan atau fungsi jabatan tertentu dalam jangka waktu tertentu Hitalessy et al., (2018).

Menurut (Moulana dkk, 2017) kinerja yaitu sebuah prestasi yang dicapai oleh tenaga kerja dalam tugasnya sesuai dengan aturan perusahaan mengenai tugasnya. (Syukur, 2019:4), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Suhadi, 2019:297), mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang di produksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

(Yusuf dkk, 2019) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Rachmawati, 2017), kinerja karyawan terlihat dalam kondisi dan situasi bekerja sehari-hari, dan semua aktivitas karyawan mencerminkan bagaimana karyawan tersebut mencapai tujuan. Menurut (Anggapradja & Wijaya, 2017:75) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan atau organisasi dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya.

Dari pengertian-pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Kinerja tenaga pengajar atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh tenaga pengajar dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas pengalaman, kemudian kecakapan dan keunggulan serta penggunaan waktu. Kinerja tenaga pengajar atau guru akan baik jika telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari komitmen dan kesetiaan yang tinggi pada tugas mengajar. Kinerja tenaga pengajar atau guru dapat dilihat dari sejauh mana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggung jawab, kemampuan untuk memotivasi dan menggerakkan siswa untuk belajar dan bekerja sama dengan guru lain.

b. Penilaian Kinerja

Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan (*Job standard*). Bagaimana cara menilai kinerja karyawan? Seorang karyawan dapat menghasilkan produk sebanyak 15 unit per hari, dapatkah dikatakan memiliki kinerja yang baik? Untuk menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan sebagai pembanding untuk target atau tujuan yang ingin dicapai.

Manajer menggunakan analisis pekerjaan untuk mempelajari apa tugas dan standar ini. Penilaian kerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Menurut (Dessler, 2017) terdapat lima faktor dalam penilaian kinerja, yaitu :

1. Kualitas pekerjaan meliputi ; akuisisi ketelitian, penampilan dan penerimaan pengeluaran
2. Kuantitas pekerjaan meliputi; volume keluaran dan distribusi
3. Supervisi yang diperlukan meliputi; membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kehadiran meliputi; regularitas, dapat dipercaya/diandalkan, dan ketepatan waktu

5. Konservasi meliputi; pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Ramdhani dikutip dalam Pattarani, et al., (2021:26) yaitu :

1. Variabel Individu, meliputi :
 - a. Kemampuan dan keterampilan (fisik)
 - b. Latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan pengalaman)
 - c. Demografis (umur, asal, jenis kelamin)
2. Variabel organisasi, meliputi :
 - a. Sumber
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur, dan
 - e. Desain pekerjaan
3. Variabel psikologis, meliputi :
 - a. Mental/kecerdasan
 - b. Persepsi
 - c. Sikap
 - d. Kepribadian

e. Pendidikan, dan Motivasi

d. Indikator Kinerja

Menurut Fadel dikutip dalam (Pattarani, et al., 2021:26) Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja. Salah satu indikator kinerja, Fadel menyarankan 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Memahami tugas pokok dan fungsinya, dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, bawahan harus terlebih dahulu memahami tugas pokok dan fungsi masing-masing dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.
2. Inovasi, memiliki inovasi positif dan menyampaikannya kepada atasan dan mendiskusikannya dengan rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja, dalam melaksanakan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan cara kerja.
4. Ketepatan kerja, tidak hanya cepat, tetapi dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan hati-hati diempat kerja dan melakukan pengecekan ulang.
5. Kerjasama, kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lain, seperti dapat menerima dan menghargai pendapat orang lain.

C. Hubungan Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Kinerja adalah salah satu perwujudan dari kemampuan yang terbentuk dari hasil implementasi atau karya nyata yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dari perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan berperan penting karena dapat diketahui sejauh mana potensi karyawan saat melaksanakan tugas yang telah dibebankan.

Begitu juga dengan kinerja yang dipengaruhi oleh dua variabel tersebut yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Hal ini juga didukung oleh (Mangkunegara, 2017) terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

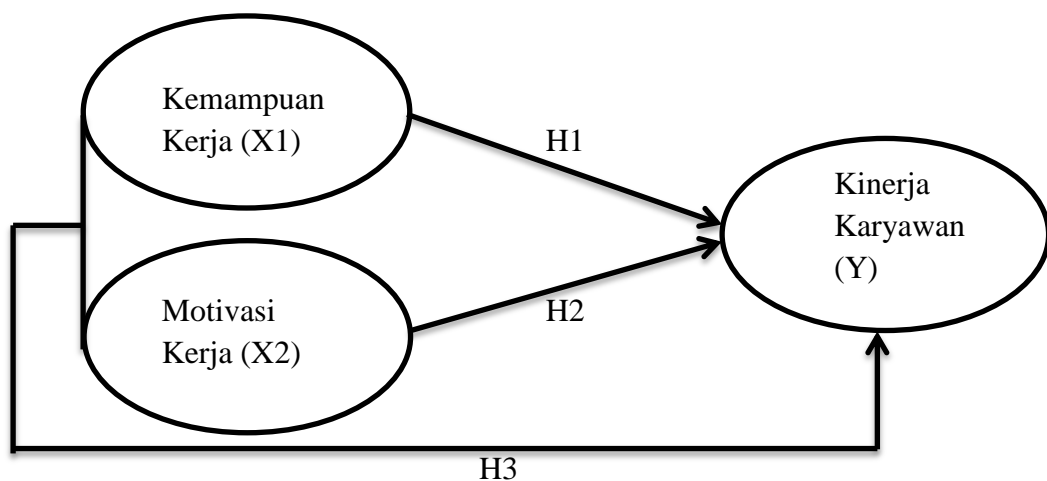
Keberhasilan sebuah perusahaan ataupun organisasi dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan. Dalam kegiatan suatu organisasi baik organisasi yang bertujuan menghasilkan laba maupun yang bersifat sosial, kinerja merupakan tolak ukur kualitas suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang telah dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Ada dua hal yang saling berkaitan dalam kinerja, yaitu kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja yang baik dari karyawan akan menghasilkan kualitas kerja yang baik pula. Kualitas kerja yang baik akan mempermudah tercapainya tujuan organisasi secara umum.

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 karyawan sangat berperan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi.

D. Kerangka Fikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka fikir diatas maka dapat disimpulkan hipotesa atau dugaan sementara sebagai berikut :

H1 : Diduga kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga pengajar di SLB Negeri Samarinda

H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga pengajar di SLB Negeri Samarinda

H3 : Diduga kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga pengajar di SLB Negeri Samarinda