

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi sebuah acuan bagi penulis dalam melakukan sebuah penelitian, sehingga penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Achmad Rozi dan Denok Sunarsi (2019)	<i>The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang</i>	X1: <i>Motivation</i> X2: <i>Work Experience</i> Y: <i>Employee Performance</i>	<i>explanatory research, statistical analysis with regression testing, correlation, determination, and hypothesis testing</i>	<i>Motivation significantly influences employee performance. Work experience has a significant effect on employee performance. Motivation and work experience simultaneously have a significant effect on employee performance.</i>

2. Chrisnanto dan Riyanto (2020) *The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of The Directorate General of Construction Development Minister for Public Works and Housing Republic of Indonesia* X1: *Work Discipline* X2: *Organizational Commitment* X3: *Work Motivation* Y: *Employee Performance* Quantitative, questionnaires, validity tests, reliability tests, classic assumption tests, multiple linear regression analyses and correlation between dimensions *Discipline, organizational commitment, and work motivation variables have positive and significant effects on performance.*
3. Maartje Paais dan Jozef R. Pattiruhu (2020) *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance* X1: *Motivation* X2: *Leadership* X3: *Organizational Culture* Y1: *Satisfaction* Y2: *Employee Performance* *Proportionate Stratified Random Sampling method, questionnaire and then analyzed using the Structural Equation Modeling* *Work motivation and organizational culture had a positive and significant effect on performance but did not significantly influence employee job satisfaction*
4. Rizal Fauzi (2021) *The Effect of Motivation And Employment Ability On Employee Performance In The Payment Of Motor* X1: *Motivation* X2: *Employment Ability* Y: *Employee Performance* *saturated sampling, coefficient of determination analysis* *Employee Motivation (X1) and Work Ability (X2) had an influence on Employee Performance as indicated by the results of*

- Vehicle Tax Services In Samsat, Sukabumi City*
- the coefficient of determination analysis of 49.5% while the remaining 50.5% was influenced by other factors not examined in this study.*
5. Surajiyo, Suwarno, Indrawati Mara Kesuma dan Tri Gusti Herawati (2021) *The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variable in the Inspectorate Office of Musi Rawas District*
 X: *Work Discipline*
 Y: *Employees Performance*
simple regression analysis and interaction test or Moderated Regression Analysis (MRA), saturated sampling, questionnaire
Work discipline has a significant influence on employee performance
 6. 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 reliabilitas, Analisis regresi linier berganda, Koefisien determinasi, dan Koefisien korelasi
Kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.
 7. Siagian Hotlan dan Alan Hidayat *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja*
 X1: *Kemampuan Kerja*
 X2: *Motivasi Kerja*
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Kemampuan tidak berpengaruh signifikan

- | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|
| | Setiawan (2017) | Terhadap Kinerja Karyawan CV Sinar Agung | Y: Kinerja Karyawan | | terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 8. | Rona Tanjung, dan Susi Susanti Manalu (2019) | Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam | X1: Disiplin Kerja
X2: Kemampuan Kerja
X3: Motivasi Kerja
Y: Kinerja Karyawan | Kuantitatif, Regresi Linear Berganda | Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara bersama-sama variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 9. | Sinollah, Kholid Zarkasih, dan M Today Arsianto (2020) | Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengembangan Karir | X1: Motivasi Kerja
X2: Kemampuan Kerja
X3: Pengembangan Karier | Kuantitatif, kuisisioner, Analisis Regresi Linier Berganda dengan Uji t, uji F dan R ² | Motivasi kerja, kemampuan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan baik secara parsial |

	Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan	Y: Kinerja Dosen dan karyawan		maupun simultan terhadap kinerja dosen dan karyawan.
10.	Andi Eldi Indra Malka, Abdul Rahman Mus, dan Muchtar Lamp (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Kemampuan Kerja Y: Kinerja Pegawai	analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda Disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Teori Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan (*Ability*) seseorang akan ikut terlibat dalam menentukan sebuah perilaku dan hasil dalam sebuah organisasi, seringkali terdapat pegawai ataupun karyawan yang meskipun mereka memiliki motivasi yang tinggi, namun tidak memiliki keterampilan atau kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya dengan baik, hal itu bisa berpengaruh terhadap kinerjanya dan tentunya akan merugikan penghasilan suatu organisasi. Kemampuan kerja biasanya berhubungan dengan pengetahuan, minat, bakat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya.

Seseorang bisa dikatakan mampu apabila ia berhasil melakukan sesuatu yang harus ia lakukan. Menurut Thoha dalam Efendi et al (2019), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Robbin dalam Efendi et al (2019), kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjutnya Robbin menyatakan bahwa kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Sedangkan menurut Kreitner (2003), menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal. Pegawai yang mempunyai kemampuan cukup memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan didalam program kerja.

Sebagaimana pandangan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh seorang individu, baik yang melekat pada diri manusia maupun kemampuan yang dapat dipelajari sendiri agar dapat melaksanakan tugas secara tepat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. *Work ability* dapat mempengaruhi kualitas dan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Wibowo dalam Efendi et al (2019), seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari empat perangkat faktor sebagai berikut:

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

3) Kemampuan Kognitif

Kemampuan ini menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah. Kemampuan kognitif sangat relevan dengan pekerjaan, karena menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah.

4) Kemampuan Emosional

Kemampuan ini lebih pada kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri, sehingga ketika terjadi masalah tidak akan mengganggu kinerjanya maupun orang lain yang ada di sekitarnya, dengan demikian orang tersebut dapat mengendalikan emosinya.

c. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

- 1) Menguasai semua keterampilan yang diperlukan dalam semua bidang pekerjaan
- 2) Fokus dengan apa yang dikerjakan
- 3) Jangan takut dengan semua hambatan dalam pekerjaan
- 4) Selalu fokus dengan tujuan pekerjaan

d. Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui apakah seseorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan tugas pekerjaan dapat dilihat melalui beberapa indikator kemampuan kerja berikut, menurut Robbins dalam Efendi et al (2019), indikator tersebut adalah:

1) Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3) Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

2. Teori Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu komponen penting dalam meraih kesuksesan suatu proses kerja, karena ada unsur pendorong untuk melakukan pekerjaan secara individu maupun kelompok. Suatu dorongan itu dapat berasal dari dalam diri sendiri, yaitu berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompok dan organisasi dengan berbagai macam alasan yang baik dan benar. Akan tetapi, tidak semua orang memiliki dorongan yang positif dengan mudah terkadang ada kalanya mereka membutuhkan orang lain yang berperan sebagai motivator untuk membantu memotivasi dirinya.

Menurut Marnis & Priyono (2008) motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan motivasi menurut Mulyadi (2015), adalah suatu dorongan dari orang lain maupun diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwasanya motivasi adalah suatu dorongan yang timbul atau muncul dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk memenuhi atau mencapai suatu target atau kebutuhan tertentu.

b. Jenis-Jenis Motivasi**1) Motivasi Positif**

Maksudnya manajer akan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal-hal yang baik.

2) Motivasi Negatif

Maksudnya manajer akan memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi ini, semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka akan takut dihukum, akan tetapi untuk jangka waktu panjang bisa berakibat kurang baik.

c. Tujuan Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan dengan harapan karyawan akan bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih baik lagi dalam bekerja yang pada akhirnya kinerja organisasi juga akan semakin lebih baik lagi juga. Tujuan pemberian motivasi diantaranya:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 2) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 3) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 4) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan

- 5) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 6) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- 7) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 8) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 9) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor tersebut adalah:

1) Faktor Internal

Faktor Internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

e. Indikator Motivasi

Menurut Sedarmayanti dalam Mappasomba (2017), indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji merupakan faktor 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.

2) Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerjaan melalui penyelenggaraan kerja yang baik dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan yang lainnya.

3) Kebijakan dan Administrasi

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

4) Hubungan Kerja

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

5) Kondisi Kerja

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

6) 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.

7) Peluang Untuk Maju

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

8) Pengakuan atau Penghargaan (*advance*)

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

9) Keberhasilan (*achievement*)

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

10) Tanggung Jawab

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

3. Teori Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Dalam dunia kerja seseorang atau pegawai akan selalu dituntut untuk mengarahkan segala kemampuannya bagi perusahaan, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja merupakan gambaran mengenai sebuah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sesuai tolok ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja sendiri merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan dan tetap pada peraturan yang ada.

Kinerja sendiri menurut Mangkunegara (2011), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Andreas dalam Ardian (2019), kinerja pegawai adalah hasil tingkah laku pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan. Pendapat ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berhubungan dengan sikap dan tingkah laku pegawai dalam bekerja. Sedangkan menurut Rivai &

Sagala (2011), menjelaskan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi.

Dari sini kita bisa sedikit menyimpulkan bahwasannya kinerja karyawan merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan yang mampu membuat pertumbuhan perusahaan menjadi semakin bagus dan baik lagi. Dan dari uraian diatas dapat disimpulkan pula bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu serta dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan sebagai standar dari hasil sebuah kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh sebuah organisasi.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (Asnawi, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) **Kualitas dan Kemampuan Karyawan**, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik karyawan.

- 2) **Sarana Pendukung**, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah atau gaji, jaminan sosial dan keamanan kerja).

c. Aspek Penilaian Kinerja

Aspek dalam kinerja karyawan menurut Hasibuan (Asnawi, 2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Proaktif dalam pendekatan pekerjaan
- 2) Bermanfaat dari pengawasan
- 3) Merasa terikat dalam melayani klien
- 4) Berhubungan baik dengan staf lain
- 5) Menunjukkan keterampilan dan pengetahuan ini bekerja aktivitas
- 6) Menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik
- 7) Mempunyai sikap positif dalam pekerjaan

d. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan sedikit gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Fadel (2009), mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- 1) Pemahaman atas tupoksi, dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus lebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Inovasi, memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- 3) Kecepatan kerja, dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- 4) Keakuratan kerja, tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
- 5) Kerja sama, kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

4. Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Sebuah keterampilan atau kemampuan kerja adalah hal yang cukup diperhatikan oleh para pemimpin atau manajer didalam kinerja karyawannya karena sangat berpengaruh terhadap perusahaan dimana tempat mereka bekerja. Hubungan antara kemampuan kerja dengan

kinerja karyawan terlihat menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Hal ini terlihat dari karyawan yang berkompoten rendah cenderung memiliki kinerja yang rendah juga. Sedangkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi sebagian memiliki kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menurut Malka et al., (2020) 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.

5. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

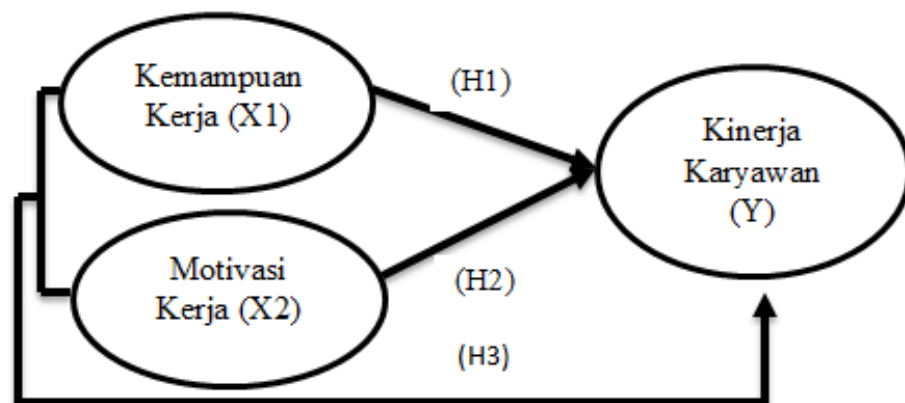
Motivasi adalah dorongan yang tumbuh didalam dan diluar diri seseorang, untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi dengan segala kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan kualitas dan kuantitas kerja, karyawan membutuhkan motivasi kerja sendiri yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan dengan demikian dapat meningkatkan kinerja.

Motivasi berkaitan erat dengan munculnya suatu kecenderungan untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu tujuan. Kebutuhan motivasi, tindakan atau perilaku, kemampuan, tujuan, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja. Karena setiap perubahan selalu karena adanya motivasi. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan, sehingga tindakan itu ditujukan untuk mencapai suatu tujuan,

yang pada akhirnya disebut kinerja karyawan. Oleh Karena itu, semakin kuat motivasi atau dorongan pemimpin kepada karyawan, maka kinerja karyawan itu sendiri akan semakin maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menurut Sinollah et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan.

6. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

C. Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Diduga terdapat pengaruh parsial antara kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H₂: Diduga terdapat pengaruh parsial antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H₃: Diduga kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)