

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kemampuan Kerja

2.1.1 Pengertian Kemampuan

Menurut Hasibuan (2005, p94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Robert Kreitner (2005, p185) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011, p67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Menurut Robbins and Judge (2011, p67) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan; m. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu:

1. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*)

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan

masalah). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

2. Kemampuan Fisik (*Physical Ability*)

Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Jika kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam 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, dan kekuatan tungkai atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diartikan bahwa kemampuan adalah kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2.1.2 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

1. Menguasai semua keterampilan yang diperlukan dalam semua bidang pekerjaan
2. Fokus dengan apa yang di kerjakan
3. Jangan takut dengan semua hambatan dalam pekerjaan
4. Selalu focus dengan tujuan pekerjaan

2.1.3 Indikator Kemampuan

Dalam penelitian ini kemampuan kerja akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2009, p58), yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan Intelektual

a. Kecerdasan Numerik

Kecerdasan numerik merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.

b. Pemahaman Verbal

Pemahaman verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.

c. Kecepatan Perseptual

Kecepatan perseptual merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.

d. Penalaran Induktif

Penalaran induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

e. Penalaran Deduktif

Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.

f. Visualisasi Ruang

Visualisasi ruang merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.

g. Ingatan

Ingatan merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

2. Kemampuan Fisik

a. Kekuatan Dinamis

Kekuatan dinamis merupakan kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu.

b. Kekuatan Tubuh

Kekuatan tubuh merupakan kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut).

c. Kekuatan Verbal

Kekuatan verbal merupakan kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.

d. Kekuatan Statis

Kekuatan statis merupakan kemampuan menghabiskan sesuatu energi eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif.

e. Keluwesan Extent

Keluwesan extent merupakan kemampuan menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin.

f. Keluwesan Dinamis

Keluwesan dinamis merupakan kemampuan melakukan gerakan cepat.

g. Koordinasi Tubuh

Koordinasi tubuh merupakan kemampuan mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.

h. Keseimbangan

Keseimbangan merupakan kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.

i. Stamina

Stamina merupakan kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang sepanjang kurun waktu.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan, perhatian, komunikasi yang baik dan penghargaan kepada seorang yang bekerja agar seseorang menimbulkan suatu keinginan bekerja dan meningkatkan hasil kerja atau disebut juga dengan meningkatkan semangat kerja karyawan atas dorongan yang diberikan oleh setiap perusahaan.

Menurut Mangkunagara (dalam Munandar, 2010) motivasi dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada setiap calon tenaga kerja ketika diterima masuk kerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mendukung karena adanya definisi motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk meningkatkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012, p141) motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi sendiri mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2012, p150) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif, yaitu pemberian yang sangat berguna bagi dirinya walaupun tidak begitu besar bila dilihat dari banyaknya suatu pemberian. Motivasi positif terbagi dua yaitu:

- a. Materiil insentif, yaitu suatu pemberian seseorang yang berupa uang, barang dan hadiah yang mempunyai nilai pasar.
- b. Non materiil insentif, yaitu suatu pemberian seseorang yang tidak berupa uang atau barang tetapi sebuah kepuasan atau kebanggaan rohani saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif, yaitu suatu pemberian yang bersifat hukuman untuk menerapkan kedisiplinan terhadap para karyawannya. Adapun motivasi negatif terbagi dua, yaitu:

- a. Hukuman dengan penghilangan (*removal*).
- b. Hukuman dengan penerapan (*application*).

2.2.3 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2013, p146), motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.4 Proses Motivasi

Hasibuan (2012, p150) mengemukakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam komunikasi yang yang baik dengan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang yang baik dengan karyawan, Karyawan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus yang dipenuhi secara intensif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawannya. Dimana tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian komunikasi.

5. Fasilitas

Pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi (perusahaan) dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6. *Team work*

Pimpinan harus membentuk *team work* yang terkordinir baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.



Sumber: Hasibuan (2012, p151)

Gambar 2.1
Proses Motivasi

2.2.5 Indikator Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Werther dan Devis dalam Alimuddin (2012) yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal, meliputi:

- a. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharapkan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.
- b. Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja dilingkungan organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/material maupun psikis/non material. Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut faktor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termaksud penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutakhir dan lain-lain. Sedangkan faktor psikis/non material mengenai antara hubungan atasan dengan bawahan yang lain.
- c. Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan salah satu kegiatan perilaku organisasi, karena tujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja.

2. Motivasi Internal

Motivasi internal meliputi:

- a. Pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan, disamping mudah atau tidak rumit melaksanakannya. Namun pekerjaan yang berat dan kompleks juga akan menyenangkan, jika dikerjakan dalam suasana kerja yang saling

bantu membantu dan tolong menolong atau dalam suasana kerjasama yang efektif dan efisien.

- b. Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaiannya itu membuat pekerjaannya dirasakan menarik karena mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dipahaminya.
- c. Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja (SDM). Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung akan menimbulkan motivasi berprestasi melalui kemampuan berkompentisi secara sehat dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan bekerjasama yang efektif dan efisien.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2014, p7) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang bearti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Perngertian kinerja atau (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Hasibuan (2012, p87) kinerja (prestasi kerja) adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan

setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikan.

Berdasarkan pendapat di atas kinerja adalah hasil kerja yang di dapat dalam setiap organisasi atau badan usaha yang berupa hasil kuantitas dan kualitas yang di ukur pada waktu tertentu yangtelah dihasilkan, maka dari itu dapat dilihat kinerja yang dihasilkan selama karyawan bekerja.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Dale Timple dalam Mangkunegara (Wayan Ariswan 2014, p29) sebagai berikut:

1. Faktor internal yaitu faktor yang menghubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya hasil kinerja yang baik disebabkan karena seseorang mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras sedangkan kinerja yang mempunyai kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kemampuan kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan sekitarnya, seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan dan pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.3.4 Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Wayan Ariawan (2014, p29) langkah-langkah peningkatan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam bekerja, yang dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu:
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulan terus menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis

- b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan
 - c. Memperhatikan masalah yang ada
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi antara lain:
- a. Mengidentifikasi masalah secepat mungkin
 - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah
 - c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri
 - d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan
 - e. Merencanakan rencana tindakan
 - f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum
 - g. Mulai dari awal jika diperlukan

2.3.5 Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Hasibuan (2012, p96) mengemukakan bahwa aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi, di dalam maupun di luar pekerjaannya dari rongrongan orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang telah dihasilkan karyawan tersebut dari uraian jabatannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang dibebankan kepadanya.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang sudah dibebankan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai kepribadian yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Penilaian menilai karyawan dan sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, dan dapat member kesan yang baik, menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, member

alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan.

11. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang di gunakan serta perilaku kerjanya.

2.3.6 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2009, p562) jenis-jenis penilain kerja dikelompokan sebagai berikut:

- a. Penilaian hanya oleh atasan
- b. Penilaian oleh kelompok lini
- c. Penilaian oleh kelompok staf
- d. Penilaian oleh keputusan komitmen
- e. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
- f. Penilaian oleh bawahan atau sejawat

2.3.7 Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2010, p378), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian

kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan secara individual.

Penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa penilaian kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan. Penilaian kinerja dapat menjawab pertanyaan mengenai apakah pemberi kerja telah bertindak adil atau bagaimana pemberi kerja mengetahui bahwa kinerja karyawan tersebut tidak memenuhi standar.

1. Penggunaan Administratif

Untuk mengukur kinerja dalam memberikan imbalan kerja atau keputusan administratif lainnya mengenai karyawan. Promosi atau pemecatan dapat tergantung pada peran ini, dimana sering kali menciptakan tekanan bagi para manajer untuk melakukan penilaian.

2. Penggunaan Pengembangan Individu

Dalam hal ini manajer berperan lebih sebagai seorang penasihat dibandingkan seorang hakim, yang akan mengubah atmosfer hubungan. Peran ini menekankan dalam mengidentifikasi potensi dan merencanakan kesempatan pertumbuhan dan arah karyawan.

2.3.8 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2010, p379):

1. Kuantitas

Kuantitas yaitu hasil jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses

atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas yaitu hasil mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi. Adapun penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

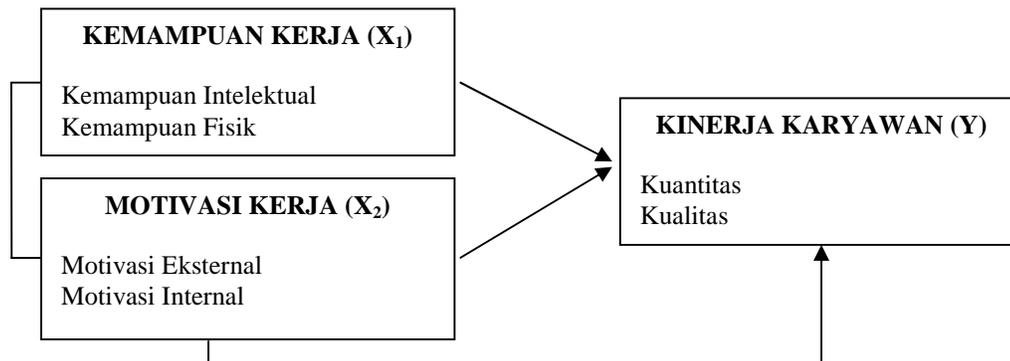
No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Kristiani (2013)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan	Variabel bebas: Kemampuan kerja dan motivasi kerja Variabel terikat: Kinerja karyawan	Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Syafiah, Siswidiyanto dan Wima (2014)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang	Variabel bebas: Kemampuan dan motivasi Variabel terikat: Kinerja Pegawai	Kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

3	Syardianto, Djumadi dan Bambang (2014)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur	Variabel bebas: Kemampuan kerja dan motivasi kerja Variabel Terikat: Kinerja Pegawai	Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
---	--	--	---	--

Sumber: Data diolah (2016)

2.5 Kerangka Pikir

Menurut Mangkunegara (2008, p67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, maka dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian tentang pengaruh faktor kemampuan kerja dan faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge 2008, p57)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristiani (2013), menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Syariah, Siswidiyanto dan Wima (2014), yaitu menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Syardianto, Djumadi dan Bambang (2014), juga menyatakan hal yang sama yaitu kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2012, p141) motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku

manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristiani (2013), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Syariah, Siswidiyanto dan Wima (2014), yaitu menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Syardianto, Djumadi dan Bambang (2014), juga menyatakan hal yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6.3 Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012, p87) kinerja (prestasi kerja) adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristiani (2013), menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Syariah, Siswidiyanto dan Wima (2014), yaitu menyatakan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Syardianto, Djumadi

dan Bambang (2014), juga menyatakan hal yang sama yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₃: Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan