

BAB II

Telaah Pustaka

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

John Whitmore secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian yang menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu, Whitmore mengemukakan pengertian pengertian kinerja yang dianggapnya representative, maka tergambaranya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang.

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain. Dengan demikian menurut Whitmore kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata.

Pandangan lain dikemukakan Patricia King, yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Misalnya, sebagai seorang guru, tugas rutinnnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dalam proses mengajar itu merupakan kinerja seorang guru. Ahli lain yaitu Galton dan Simon memandang bahwa kinerja atau "*performance*" merupakan hasil interaksi

atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang.

Istilah kinerja terjemahan dari performance. Karena itu, istilah kinerja juga sama dengan istilah performansi. Simamora menyatakan, kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Sementara itu dengan kalimat yang senada, Bernandin dan Russel seperti dikutip oleh Gomes, menyatakan istilah kinerja dengan performansi adalah sejumlah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

Suprihanto menyatakan kinerja dengan istilah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan disepakati bersama.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka kinerja dapat disimpulkan sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan seperti target atau kriteria yang ditentukan.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja ialah faktor yang menentukan baik atau buruknya seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan, baik itu faktor dari luar maupun dari dalam diri karyawan tersebut.

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Suparno Eko Widodo

(2015:133) yang mengutip dari Mathis dan Jackson (2002) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari :

1. Kemampuan potensi (IQ).
2. Kemampuan realitas (*knowledge + skill*).

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Menurut Sedarmayanti (2007), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu:

1. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerja sama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.

3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

2.1.3 Penilaian Kinerja

Suparno Eko Widodo (2015) penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya *“like dan dislike”* dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga. Menurut Mathis dan Jackson (2002), menyatakan pendapat bahwa, “Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja pegawai secara individual”. Kemungkinannya antara lain adalah :

- a. Para atasan yang menilai bawahannya.
- b. Bawahan yang menilai atasannya.
- c. Anggota kelompok menilai satu sama lain.
- d. Penilaian pegawai sendiri.
- e. Penilaian dengan multi sumber.
- f. Sumber-sumber dari luar.

Mangkuprawira dan Vitalaya (2007), juga menyatakan bahwa “Penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang diterapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik kepada pegawai”.

Menurut Dessler (2007) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan dan perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi hubungan antar pegawai maupun pimpinan dan media komunikasi.

2.1.4 Aspek-Aspek Mengukur Kinerja

Aspek-aspek yang digunakan mengukur kinerja menurut Simamora adalah:

- a. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
- b. Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat

diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan.

2.2 Kemampuan

2.2.1 Pengertian Kemampuan

Didalam kamus bahasa Indonesia, kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, berada, kaya, mempunyai harta berlebihan). Kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa melakukan sesuatu yang harus ia lakukan.

Menurut Chaplin *ability* (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan. Sedangkan menurut Robbins kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek.

Pengertian kemampuan kerja terdiri dari dua kata, yaitu kemampuan dan kerja. Pengertian mampu menurut Wojowasito (1995) adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Robbins (2002) dalam Pertiwi (2008) kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Zainun (1994) dalam Sariyathi (2003) bahwa kemampuan (*ability*) dimaksudkan sebagai kesanggupan (*capacity*) karyawan untuk

melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008) pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tujuan yang menantang (*challenging goal*). Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai), dan sebagian lagi menyenangi tujuan yang moderat maupun rendah. Kemampuan seseorang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ini berarti bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu masih tersedia suatu tingkatan kemampuan yang belum dipergunakan oleh seseorang.

2.2.2 Pengukuran Kemampuan Kerja

Terdapat beberapa indikator pengukuran kemampuan kerja karyawan. Menurut Sutermeister (1976) dalam Sariyathi (2003) kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan *pengetahuan (knowledge)* dan *keterampilan (skill)* yang dimiliki seseorang. Pengetahuan dan keterampilan sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan latihan.

Pengetahuan diukur dengan indikator-indikator, yaitu:

1. Tingkat pendidikan formal yang dimilikinya
2. Pelatihan teknis yang pernah diikutinya
3. Kemampuan menguasai pekerjaan.

Keterampilan diukur dengan indikator-indikator, yaitu:

1. Petunjuk teknis pekerjaan
2. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pendidikan diartikan sebagai proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu.

John Soeprihanto (1994) dalam Aminullah (2010) mengemukakan bahwa latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Sedangkan pendidikan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umumnya. Pelatihan bukanlah kegiatan yang berdiri sendiri. Pelatihan berfungsi untuk mengisi kekurangan pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk mampu malakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2.3 Jenis-jenis Kemampuan

Ada 2 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melakukan berbagai tugas sehingga tercapai hasil yang maksimal (Stephen P. Robbins, 2015), yaitu:

1. Kemampuan Intelektual

Adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental-berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah. Kebanyakan masyarakat menampatkan nilai yang tinggi pada intelektualitas, dan untuk alasan yang baik. Orang-orang cerdas umumnya memperoleh lebih banyak uang dan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi. Mereka juga semakin mungkin untuk muncul sebagai pemimpin kelompok. Meskipun demikian, saat orang-orang tidak selalu mampu menilai kemampuan kognitifnya secara benar-benar, faktor-faktor asli dan yang memengaruhi, serta pengujian kecerdasan intelektual adalah kontroversial.

Tes IQ dirancang untuk mengetahui kemampuan intelektual umum seseorang, begitu juga sebuah perusahaan yang menguji tidak mengklaim tesnya untuk menilai kecerdasan, tetapi para ahli mengetahui bahwa mereka melakukannya. Tujuh dimensi yang paling sering disebut membentuk kemampuan intelektual yaitu:

- a. Kecerdasan angka
Kemampuan untuk melakukan aritmatika yang cepat dan akurat.
- b. Komprehensi verbal
Kemampuan untuk memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antarkata.
- c. Kecepatan perseptual
Kemampuan untuk mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat.
- d. Penalaran induktif

Kemampuan untuk mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah.

e. Penalaran deduktif

Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi sebuah argument.

f. Visualisasi spasial

Kemampuan untuk mengimajinasikan bagaimana sebuah objek terlihat jika posisinya dalam ruang diubah.

g. Ingatan

Kemampuan untuk mempertahankan dan meningkatkan pengalaman masa lalu.

2. Kemampuan Fisik

Meskipun perubahan alami pekerjaan menyebabkan kemampuan intelektual semakin meningkat untuk banyak pekerjaan, kemampuan fisik telah dan akan tetap bernilai. Riset atas ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang dibutuhkan dalam pekerjaan tugas fisik, individu berbeda dalam tingkat kepemilikan kemampuan ini. Tidak mengejutkan, ada juga sedikit hubungan antara mereka: skor tinggi dalam satu bagian bukan merupakan jaminan skor tinggi pada bagian lainnya. Kinerja yang tinggi mungkin dicapai saat manajemen telah memastikan tingkat kebutuhan pekerjaan, yaitu:

a. Kekuatan dinamis

Kemampuan untuk menggunakan otot berulang-ulang atau terus-menerus sepanjang waktu.

b. Kekuatan otot

Kemampuan untuk menggunakan kekuatan otot dengan menggunakan otot tubuh (khususnya bagian abdominal).

c. Kekuatan statis

Kemampuan untuk menggunakan kekuatan atas objek eksternal.

d. Kekuatan eksplosif

Kemampuan untuk menghabiskan maksimum energi dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.

e. Fleksibilitas memanjang

Kemampuan untuk menggerakkan otot tubuh dan punggung sejauh mungkin.

f. Fleksibilitas dinamis

Kemampuan untuk membuat pergerakan fleksibel cepat dan berulang.

g. Koordinasi tubuh

Kemampuan untuk mengoordinasikan tindakan simultan dari bagian-bagian tubuh berbeda.

h. Keseimbangan

Kemampuan untuk mempertahankan keseimbangan meskipun ada dorongan yang mengganggu keseimbangan.

i. Stamina

Kemampuan untuk melanjutkan usaha maksimum yang membutuhkan usaha panjang.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Husnaini Usman (2014) motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti bergerak atau dalam bahasa inggrisnya *to move*. Menurut Schunk, et al., (2010) “ Motivasi adalah proses melalui kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan berkelanjutan. Motivasi merupakan proses bukan output atau hasil. Sebagai proses, kita tidak dapat mengamatnya secara langsung, tetapi secara tidak langsung melalui tindakan-tindakan, seperti pilihan kegiatan, usaha-usaha, dan ketabahan. Motivasi membutuhkan kegiatan baik fisik maupun phisik (mental). Kegiatan fisik misalnya usaha-usaha, ketabahan, dan penggunaan keterampilan. Kegiatan mental misalnya penggunaan pengetahuan, seperti melakukan perencanaan, pengorganisasian, pemantauan, pembuatan keputusan, pemecahan masalah dan sebagainya.

Motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuat, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*), atau impuls. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya.

2.3.2 Teori Motivasi

Wilson Bangun (2012) Teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an. Secara khusus, pada awalnya ada tiga teori motivasi antara lain, teori hierarki

kebutuhan (*the hierarchy of needs theory*), teori dua faktor (*two factor theory*), dan teori X dan Y (*theories X and Y*).

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori yang pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai "*the five hierarchy need*" mulai dari kebutuhan pertama sampai kebutuhan tertinggi. Adapun lima tingkatan tersebut antara lain:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling dasar dalam kehidupan manusia seperti kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan pertama terpenuhi muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan rasa aman. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Misalnya, adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pension.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan social ini mencakup tentang kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok, dan persahabatan. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok lain di tengah masyarakat.

d. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan ini menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi; dan factor penghormatan dari luar seperti, status, pengakuan, dan perhatian.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Selanjutnya Maslow membagi kelima kebutuhan tersebut menjadi dua yaitu, kebutuhan order tinggi dan order rendah. Kebutuhan order rendah termasuk, kebutuhan fisiologis dan rasa aman. Kebutuhan order tinggi termasuk, kebutuhan social, harga diri, dan aktualisasi diri. Perbedaan kedua order itu adalah, pada order tinggi dipenuhi secara internal yaitu berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan order rendah dipenuhi secara eksternal seperti gaji, upah, dan masa kerja.

2. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam teori ini dikemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab.

Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain:

a. Faktor Kepuasan

Faktor kepuasan juga disebut sebagai motivator factor atau pemuas (*satisfiers*) termasuk pada faktor ini ialah faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, antara lain, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri. Faktor kepuasan disebut juga motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*).

b. Faktor ketidakpuasan

Faktor kediakpuasan bias disebut juga dengan *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan merupakan faktor dari ketidakpuasan kerja. Faktor tersebut antara lain kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan dan status pekerjaan. Faktor ketidakpuasan ini biasa juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*).

3. Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama kali dikemukakan oleh Douglas McGregor. Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negative yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya bersifat positif yang ditandai dengan teori Y.

Menurut teori X, ada empat asumsi yang dipegang manajer adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja, dan bilamana memungkinkan akan mencoba menghindarinya.

- b. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Berbeda dengan pandangan negatif mengenai sifat manusia, McGregor menjadikan empat pandangan positif yang disebut teori Y, adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
- b. Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada perusahaan.
- c. Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa, teori X mengasumsikan bahwa kebutuhan order rendah mendominasi individu. Teori Y mengandaikan bahwa kebutuhan order tinggi mendominasi individu. McGregor sendiri menganut keyakinan bahwa pengasumsian teori Y lebih sahih daripada teori X.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2010) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

A. Motivasi internal

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup, orang akan mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik ataupun jelek, halal maupun haram dan sebagainya.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras pada pekerjaannya.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang akan bekerja lebih keras agar dapat memperoleh penghargaan dari pimpinan atau perusahaan

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Seseorang yang bekerja pada perusahaan akan bekerja keras agar mendapat pengakuan dari pimpinan maupun rekan kerja

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan seseorang untuk berkuasa akan mendorongnya lebih keras lagi dalam bekerja dengan cara apapun

B. Motivasi eksternal

1. Kondisi Lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam bekerja, kondisi lingkungan yang menyenangkan akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

2. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.

Insentif merupakan salah satu faktor pendorong terpenting seseorang untuk bekerja lebih keras pada perusahaan

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, bimbingan kerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa membuat kesalahan yang fatal.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang atau karyawan dalam bekerja akan mendambakan jaminan pekerjaan dalam hidupnya

5. Status dan tanggung jawab

Status atau jabatan dalam pekerjaan tentu merupakan dambaan setiap karyawan, dengan adanya kenaikan jabatan karyawan akan bekerja lebih giat

6. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel akan melindungi karyawan dalam bekerja dan membuat karyawan disiplin dalam bekerja pada perusahaan

2.3.4 Tujuan pemberian motivasi

Menurut hasibuan (2007) Adapun tujuan pemberian motivasi adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

4. Mempertahankan kestabilan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi.

Berdasarkan tujuan-tujuan pemberian motivasi tersebut, tentunya hal ini menunjukkan bahwasannya motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja, hal ini akan terlihat dari perilaku karyawan dalam berkerja, mereka akan berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya, sehingga tujuan-tujuan perusahaan maupun pegawai dapat tercapai.

2.4 Hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

2.4.1 Hubungan Kemampuan kerja dan kinerja

Menurut Moenir (2003), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu : unsur kecakapan, unsur fisik, unsur mental. Agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai akan menentukan kinerja organisasi. Dengan kata lain semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pegawai.

2.4.2 Hubungan Motivasi dan Kinerja

Menurut Mathis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini terlihat pada tabel dibawah ini :

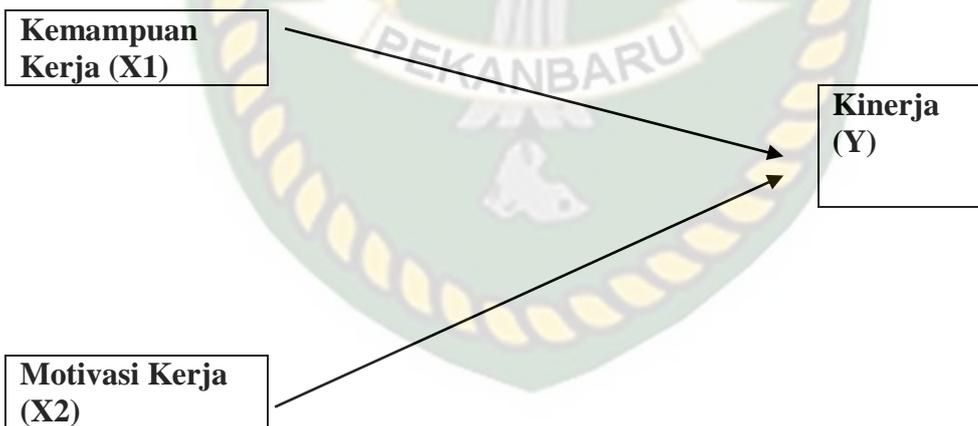
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variable Penelitian	Model Analisis	Kesimpulan
1	Syamsul Hadi Senen, Siti Solihat (2008)	Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. safilindo permata	Independen: kemampuan , motivasi Dependen: kinerja	Regresi linier berganda	Variabel motivasi dan kemampuan berpengaruh sangat tinggi terhadap produktivitas kerja pada PT. safilindo permata, baik secara simultan maupun parsial
2	Umar Hasan, Hardiyansyah, Irwan Septayuda (2014)	Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkindo	Independen: motivasi kerja, kemampuan kerja Dependen: kinerja	Regresi linier berganda	Motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkindo

3	Askolani & Re ssi J Machdalena (2011)	Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (PT. Inti Persero) Bandung	Independen: motivasi kerja, kemampuan kerja Dependen: kinerja	Regresi linier berganda	Besarnya pengaruh Motivasi dan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,8% dan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh faktor lain.
---	---	--	--	-------------------------	---

2.6 Kerangka Berfikir

**Gambar 2.1
Kerangka Berfikir**



Sumber : Mathis and Jackson (2002)

Mathis dan Jackson (2002) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari :

1. Kemampuan potensi(IQ).
2. Kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan praduga sementara terhadap suatu masalah karena masih harus segera dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini adalah: Diduga bahwa **“Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pallet Pada CV. Alam Riau Bertuah.”**