

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era revolusi industri 4.0 persaingan bisnis semakin kompetitif menuntut perusahaan agar mampu meningkatkan daya saing guna kelangsungan hidup perusahaan. Dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan dibutuhkan sumber daya berkualitas, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsi yang optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi atau perusahaan disemua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi guna mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya.

Karyawan merupakan aset yang sangat vital bagi perusahaan, karena kinerja yang dilakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak perusahaan agar tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan akan tercapai. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk tahu bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar perusahaan tetap berjalan dengan baik. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan

kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan (Achmad, 2016).

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya tentang hasil kinerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja seseorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat di ukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2016).

Kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2014:106), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja di suatu perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, baik internal yang dapat dipengaruhi perusahaan, maupun eksternal yang berada di luar pengaruh perusahaan (Danica Bakotic,2016:3). Hasil kinerja perusahaan tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja yang optimal dari karyawannya. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan perusahaan (Risky Pradana & Rini Nugraheni, 2015). Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016).

Kinerja yang baik dipengaruhi oleh 2 hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atau jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karena itu seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Kemampuan (ability) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang (Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2008). Kemampuan kerja yaitu sikap penilaian diri, pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan (Achmad Fauzi, 2018).

Kemampuan untuk berhubungan dengan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan dan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja atau produktivitas tenaga kerja, dalam arti bahwa seseorang dapat bekerja untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam pekerjaan tergantung pada keterampilan atau kemampuan yang dimilikinya. Sebaik apapun rencana dalam organisasi dan fasilitas teknologi canggih yang dimiliki oleh perusahaan, jika sumber daya manusia tidak mampu melakukan pekerjaan yang dibutuhkan, maka tujuan organisasi tidak tercapai. Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang diikutinya mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan, sehingga untuk menilai tingkat kemampuan kerja karyawan biasanya dilihat dari jenis dan tingkat pendidikan. Mengetahui kemampuan pekerjaan seseorang dalam organisasi sangat penting, karena itu akan memudahkan organisasi dalam menempatkan pekerja pada posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka untuk bekerja (Hersey dan Blanchard, 2013).

Priadana dan Ruswandi, (2016; 55) mendefinisikan kemampuan kerja individu yang terdiri dari: Pengetahuan (*knowledge*) yaitu pengetahuan tentang kebutuhan dan pilihan konsumen. Keterampilan (*skill*) yaitu keterampilan dalam komunikasi dan teknologi informasi. Kreativitas adalah kreativitas berpikir secara individu dan dalam kelompok. Pengalaman (*experience*) adalah pengetahuan dalam membaca (memindai) dan mengevaluasi peluang baru.

Penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Widyanata (2015) menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam melaksanakan pekerjaannya seorang karyawan tidak cukup jika hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan tanpa didukung oleh kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian Farlen (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. United Tractors Tbk, Samarinda)” menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pekerja yang sehat dan mereka yang memiliki kapasitas mengatasi tinggi terhadap tuntutan pekerjaan akan memiliki kemampuan kerja yang lebih tinggi daripada pekerja yang tidak sehat dan mereka yang memiliki kapasitas mengatasi yang rendah (Ghaddar et al., 2015). Menurut teori Kristiani et al, (2013) kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Menurut Farlen (2013), pengaruh positif dari kemampuan kerja yang berarti kemampuan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut.

Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 2001). Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah tentu kinerjanya juga akan rendah.

Motivasi selalu menjadi perhatian utama daari para manager, juga para sarjana, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya (Burhanuddin Yusuf, 2015). Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.

Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan mencapai hasil yang dikehendaki. Motivasi seorang untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau

bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi (Malayu Hasibuan, 2003).

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi adalah kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2009). Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi. Motivasi muncul dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang pemimpin perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Frans Farlen (2011) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda” menunjukkan

hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rina Hoilia Harahap (2016) tentang “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan” menunjukkan hasil yang berbeda bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ika Rahmatika (2014) tentang “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Bank BNI Syariah Cabang Bogor” menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Garry Surya Changgriawan (2017) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production” menunjukkan hasil yang berbeda bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan LPD Desa Adat Sumerta harus dapat meningkatkan kemampuann kerja dan motivasi kerja para karyawan karena kemampuan dan motivasu dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dapat besifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yag bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Hasil pengamatan di lapangan peneliti menemukan fenomena terkait dengan kemampuan dan motivasi kerja LPD Desa Adat Sumerta yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Kurangnya kemampuan karyawan dalam

menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dilakukan yang menyebabkan tertundanya pekerjaan. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawannya baik berupa finansial maupun secara moral.

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Sumerta Denpasar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Sumerta Denpasar ?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Sumerta Denpasar ?
3. Apakah kemampuan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Sumerta Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis sehubungan dengan masalah yang telah dirumuskan diatas, adalah:

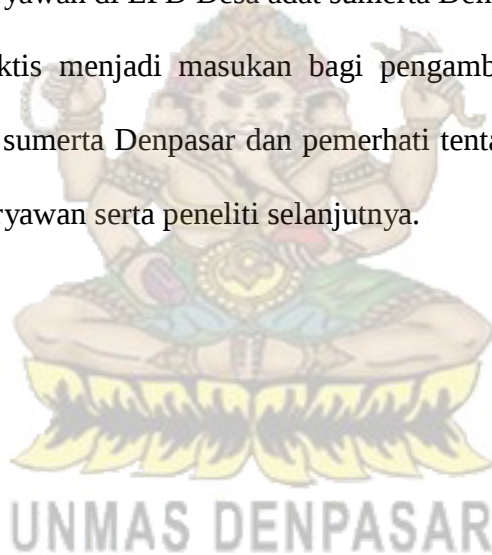
1. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Sumerta Denpasar
2. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Sumerta Denpasar

3. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh kemampuan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Sumerta Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dari penulis sebagai berikut:

1. Secara akademis menjadi masukan untuk memperluas wahana kajian ilmiah tentang pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa adat sumerta Denpasar.
2. Secara praktis menjadi masukan bagi pengambil keputusan pada LPD Desa adat sumerta Denpasar dan pemerhati tentang penelitian dan kajian kinerja karyawan serta peneliti selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti dalam Ahmad, 2021). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreasi dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak knowledge dan skill daripada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model (Arsanti dalam Ahmad, 2021), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kemampuan dan motivasi harus ada dalam *goal setting*. Kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada performance. Bila person's goal tinggi, maka kemampuan kerja dan motivasi kerja akan membawa pada kinerja yang tinggi dibandingkan ketika memiliki kemampuan kerja dan motivasi kerja yang rendah.

2.1.2 Kemampuan kerja

A. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja (Haitze dkk,2013). Kemampuan kerja merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Fernandes dkk,2013).

Menurut Thoha (2012) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Robbins (2013) mendefinisikan kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Adapun menurut Keith Davis (2013), sebagaimana dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Kemampuan adalah pengetahuan dan ketrampilan teknis antarpribadi.

Dari uraian diatas dapat diringkas bahwa kemampuan merupakan sifat alami yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, kesanggupan dan kecerdasan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik.

B. Indikator Kemampuan Kerja

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

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

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

2) Pelatihan (*Training*)

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

3) Pengalaman (*experience*)

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

4) Keterampilan (*Skill*)

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

5) Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

C. Jenis- Jenis Kemampuan

Menurut Moenir (2018) jenis-jenis kemampuan yaitu :

1. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*)

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan alat-alat kerja. Kemampuan teknis yang dimaksud seseorang pegawai di dalam perusahaannya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada atau yang telah ditugaskan.

2. Kemampuan bersifat manusiawi (*Human Skill*)

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kemampuan bersifat manusiawi dimaksud kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, bisa kelompok kerja ataupun tim kerja yakni bekerja sama dengan sesama anggota kerjanya.

D. Dimensi-Dimensi Kemampuan Kerja

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa (Robbins dan Judge, 2009). Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual menurut Robbins dan Judge (2009) adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan angka yaitu kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat
2. Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata
3. Kecepatan persepsi yaitu kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat
4. Penalaran induktif yaitu kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut
5. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argument
6. Visualisasi spasial yaitu kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah
7. Daya ingat yaitu kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu

Selanjutnya Robbins dan Judge (2009) mengemukakan 9 dimensi kemampuan fisik dasar, yaitu:

1. Kemampuan dinamis yaitu kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus-menerus
2. Kekuatan tubuh yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh, khususnya otot perut
3. Kekuatan statis yaitu kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal
4. Kekuatan eksplosif yaitu kemampuan mengeluarkan energy maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif

5. Fleksibilitas luas yaitu kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin
6. Fleksibilitas dinamis yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang
7. Koordinasi tubuh yaitu kemampuan mengkoordinasi tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda
8. Keseimbangan yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan
9. Stamina yaitu kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan

Dari dimensi-dimensi yang telah dikemukakan, kemampuan seseorang terlihat dari pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki dengan didukung oleh kondisi fisik dan intelektualnya. Maka di dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup jika hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan, tetapi harus didukung oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

2.1.3 Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan (Hasibuan, 2003). Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2013). Motivasi adalah kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju atau terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2013). Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan

bawahan khususn ya. Motivasi emmpersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatfaktor yang mampu mempengaruhi atau mendorong perubahan perilaku seseorang agar bersedia bekerja dengan giat dan antusias sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

B. Teori Motivasi

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri (Mangkunegara, 2013). Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa dan juga sebaliknya. Terdapat 4 teori yang berfokus pada kebutuhan (Robbins dan judge, 2009), teori ini adalah:

a. Teori Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan pendapat bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah yang paling mendasar

- 2) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai
- 4) Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, member penilaian, dan kritik terhadap sesuatu

b. Teori 2 Faktor

Teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg yaitu teori 2 faktor. Teori 2 faktor yaitu teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja (faktor motivasi), sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja (faktor hygiene)

Faktor hygiene sebenarnya bersifat preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. faktor hygiene mencegah ketidakpuasan tetapi bukannya penyebab terjadinya kepuasan. Menurut Herzberg faktor ini tidak memotivasi para karyawan dalam bekerja. Adapun yang dapat membangkitkan semangat kerja adalah motivator. Faktor ini terdiri dari faktor

keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.

c. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Alderfer

Teori ERG merupakan teori yang mengedepankan 3 kelompok kebutuhan inti, yaitu:

- 1) Existence needs berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits
- 2) Relatedness needs atau kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja
- 3) Growth needs yaitu kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai

d. Teori McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland. Teori ini menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah 3 kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan pencapaian yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil
- 2) Kebutuhan kekuatan yaitu kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya

- 3) Kebutuhan hubungan yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab

e. Teori X dan Y

Douglas McGregor mengembangkan 2 pandangan nyata mengenai manusia, yaitu:

- 1) Teori X yaitu teori yang memiliki asumsi bahwa karyawan tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan kinerja. Dalam teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat rendah mendominasi individu
- 2) Teori Y yaitu teori yang memiliki asumsi bahwa karyawan suka bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab dan dapat berlatih mengendalikan diri. Dalam teori ini berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi lebih mendominasi individu

2. Teori Penetapan Tujuan

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, yang merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Menurut Locke, penetapan tujuan mempunyai 4 mekanisme motivasional, yaitu:

- a. Goals Direct Attention yaitu tujuan yang secara pribadi bermakna cenderung memfokus pada satu perhatian pada apa yang relevan dan penting
- b. Goals Regulate Effort yaitu tidak hanya tujuan membuat kita mengerti secara selektif, mereka juga memotivasi kita untuk

bertindak. Deadline penyelesaian proyek memaksa kita harus menyelesaikannya. Tingkat usaha dikeluarkan secara proporsional dengan kesulitan tujuan.

- c. Goals Increse Persistence yaitu ketekunan merupakan usaha yang dikeluarkan pada tugas selama perpanjangan periode waktu. Orang yang tekun cenderung melihat hambatan sebagai tantangan yang harus diatasi daripada sebagai alasan untuk gagal.
- d. Goals Foster Strategies And Action Plans yaitu tujuan dapat membantu karena tujuan mendorong orang mengembangkan strategi dan rencana aksi yang memungkinkan mencapai tujuan mereka.

3. Teori Keadilan

Teori yang menyatakan bahwa individu membandingkan masukan-masukan dan hasil pekerjaan mereka dengan masukan-masukan dan hasil pekerjaan orang lain dan kemudian merespin untuk menghilangkan ketidakadilan.

Teori keadilan dapat menentukan suatu konsep yang berhubungan dengan imbalan kerja dan ketidakadilan (Robbins dan Judge, 2009). Ketidakadilan yang diciptakan oleh pembayaran yang berlebihan tidak mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap perilaku dalam sebagian besar situasi kerja. individu memiliki lebih banyak toleransi terhadap ketidakadilan pembayaran yang berlebih daripada ketidakadilan pembayaran yang lebih sedikit atau lebih bisa menerimanya.

Keadilan dilihat dari sudut pandang keadilan organisasional yaitu sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja (Robbins dan Judge, 2009). Teori keadilan pada awalnya berfokus pada keadilan distributive yaitu keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan di antara individu-individu. Diluar keadilan distributive, dalam keadilan organisasional terdapat keadilan prosedural yaitu keadilan yang dirasa dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan.

Model keadilan organisasional selanjutnya adalah keadilan interaksional yang merupakan persepsi individu tentang tingkat sampai mana ia diperlakukan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat.

4. Teori Harapan

Teori harapan beranggapan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut (Robbins dan Judge, 2009). Dalam teori harapan berfokus pada 3 hubungan adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan usaha dengan kinerja yaitu kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja
- b. Hubungan kinerja dengan penghargaan yaitu tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan

- c. Hubungan penghargaan dengan jumlah pribadi yaitu tingkat sampai mana penghargaan organisasional memuaskan tujuan pribadi atau kebutuhan—kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut.

Kesimpulan dari teori harapan adalah pemahaman tujuan-tujuan seorang individu dan hubungan antara usaha dan kinerja, antara kinerja dan penghargaan, dan antara penghargaan dan pemenuhan tujuan individual.

C. Faktor-Faktor Motivasi

Ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi (Sutrisno, 2013), yaitu

1. Faktor internal

- a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Kebutuhan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b. Keinginan untuk dapat memiliki yaitu keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan yaitu seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi

mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

2. Faktor Eksternal

- a. Kondisi lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut
- b. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Kompensasi sendiri merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya
- c. Supervise yang baik adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan

baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise sangatlah mempengaruhi motivasi kerja karyawan

- d. Adanya jaminan pekerjaan membuat setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberina kesempatan untuk mengembangkan potensi diri
- e. Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

D. Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja para karyawan menurut Hasibuan (2003) yaitu:

1. Kebutuhan fisik, meliputi pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan meliputi adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja

3. Kebutuhan sosial yaitu melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai
4. Kebutuhan akan penghargaan diantaranya pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja
5. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, dan potensi yang dimilikinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa besar kemauan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Suryadiningrum dkk, 2014). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang antara kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:85). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan unsure perusahaan terpenting yang harus

mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila karyawannya tidak mempunyai kinerja yang baik dan hal ini merupakan pemborosan bagi perusahaan (Marwansyah dan Yohanas, 2015). Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Dicki Hartanto, 2016). Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Bangun Faozi, 2017)

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan, hasil yang dicapai seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dapat dilihat dari segi kualitas yang dirasakan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kemampuan dan disiplin adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Pendapat yang diutarakan oleh Mangkunegara (2016:67), faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Pimpinan dan karyawan harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negative terhadap situasi kerjanya, semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja yang berpredikat terpuji. Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri sendiri dan jika suatu lingkungan kerja ikut menunjang maka akan mencapai kinerja yang akan lebih mudah

C. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:204), indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka

kinerjanya juga rendah. Dalam prakteknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya

melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

6. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Frans Farlen (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. United Tractors, Tbk Samarinda”. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan kuesioner sebagai sumber data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan rumus slovin. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial dan simultan motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Ika Rahmatika (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Bank BNI Syariah Cabang Bogor”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan kuesioner sebagai sumber data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BNI Syariah Cabang Bogor. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial dan simultan kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Nurpitasari (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *expost facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial dan simultan kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Irpan Susanto (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Damri Kota Mataram”. Jenis penelitian ini adalah penelitian

kuantitatif dengan kuesioner sebagai sumber data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Di Perum Damri Kota Mataram. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial dan simultan kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Andilo Sinaga (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik incidental sampling. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Rina Hoilila Harahap (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PDAM Tirtanai Cabang Tapanuli Selatan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 pegawai. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

7. Rido Sanjaya (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kanor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 pegawai. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. Dody Chrisnanda (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbiri”. Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mas Sumbiri. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non random sampling. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi internal dan eksternal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9. Garry Surya Changgriawan (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Di One Way Production”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan One Way Production. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik convenience sampling. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 109 karyawan. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa secara kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

10. Effendi Sinuhaji (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Outsourcing Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM Outsourcing Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM Outsourcing, secara parsial kepribadian dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM Outsourcing, dan secara simultan kepribadian, kemampuan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja SDM Outsourcing