

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Motivasi

Motivasi berasal dari kata “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (**Malayu, 2007:92**).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (**Veithzal, 2004:455**).

Sedangkan menurut (**Robbin, 2006:78**), motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Menurut (**Malayu, 2003:95**) motivasi adalah suatu perangsang, keinginan, dan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dengan efektif dan terintegritas dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Pentingnya motivasi disebabkan oleh karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2.2 Pendekatan-Pendekatan Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi yang dirumuskan oleh para ahli motivasi.

Beberapa diantaranya adalah:

a. Teori hirarki kebutuhan

Teori ini dirumuskan oleh Abraham Maslow, sehingga terkenal dengan nama teori motivasi Maslow. Menurut Maslow, dalam diri manusia terdapat lima bentuk kebutuhan, yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis.

Berdasarkan hierki kebutuhan maslow, kebutuhan manusia yang paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik.

2) Kebutuhan Keamanan, kebutuhan manusia untuk mendapatkan rasa aman dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan keberlangsungan nafkah.

3) Kebutuhan sosial, kebutuhan manusia untuk memiliki teman, diterima dalam kelompok, berafiliasi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.



Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Maslow

Sumber : Erni Trisnawati,(2005:241)

b. Teori Kebutuhan

David Mccelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting dalam perusahaan, yaitu:

- 1) Kebutuhan berprestasi, kebutuhan karyawan untuk memenuhi ambisinya dan selalu berusaha menjadi yang lebih baik dari anggota perusahaan lainnya.
- 2) Kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk memiliki persahabatan dan bekerja sama dalam organisasi.
- 3) Kebutuhan dalam kekuasaan, kebutuhan untuk mendapatkan posisi dimana ia akan bisa dihargai, dihormati, memiliki, pengaruh sehingga dapat mengatur anggota lainnya (**Sopiah,2008:174**)

c. Teori X dan Y

Sedangkan Mc. Gregor, mengemukakan pendapatnya yang lebih dikenal dengan teori X dan teori Y Mc. Gregor, yang menyatakan:

Asumsi X mengenai manusia:

- 1) Pada umumnya manusia tidak senang bekerja.

- 2) Pada umumnya manusia cenderung sedikit mungkin melakukan aktivitas atau bekerja
- 3) Pada umumnya manusia kurang berambisi
- 4) Pada umumnya manusia kurang senang apabila diberi tanggung jawab, melainkan suka di atur dan di arahkan
- 5) Pada umumnya manusia bersifat egois dan kurang acuh terhadap organisasi, oleh sebab itu, dalam melakukan pekerjaan harus diawasi dengan ketat dan harus dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi

Asumsi Y mengenai manusia:

- 1) Pada dasarnya manusia itu tidak pasif, tetapi aktif
- 2) Pada dasarnya manusia itu tidak malas kerja, tetapi suka bekerja
- 3) Pada umumnya manusia dapat berprestasi dalam menjalankan pekerjaan
- 4) Pada umumnya manusia selalu berusaha mencapai sasaran atau tujuan organisasi
- 5) Pada umumnya manusia itu selalu mengembangkan diri untuk mencapai tujuan atau sasaran **(Soekidjo, 2009:118)**.

2.3 Jenis dan tujuan Motivasi

Ada dua jenis motivasi positif dan motivasi negatif **(Malayu, 2003:195)**. Motivasi positif adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika pegawai dapat menghasilkan prestasi di atas prestasi standar, maka pegawai diberikan insentif berupa hadiah. Sebaliknya, motivasi negatif adalah dorongan pegawai dengan ancaman hukuman. Artinya jika prestasi kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Tujuan dari pemberian motivasi adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- f. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan.

2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor yang mendukung pemberian motivasi, seperti yang dikatakan (**Malayu, 2007:102-103**) walaupun setiap individu mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap manusia/karyawan mengharapkan kompensasi dari perestasi yang diberikan serta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasan.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka pihak pimpinan dapat meneliti faktor utama yang paling berperan dalam memotivasi kerja karyawan dapat dilaksanakan dengan efektif.

2.5 Metode Motivasi

Menurut (**Soekidjo, 2009: 129-130**) ada dua metode motivasi, yaitu:

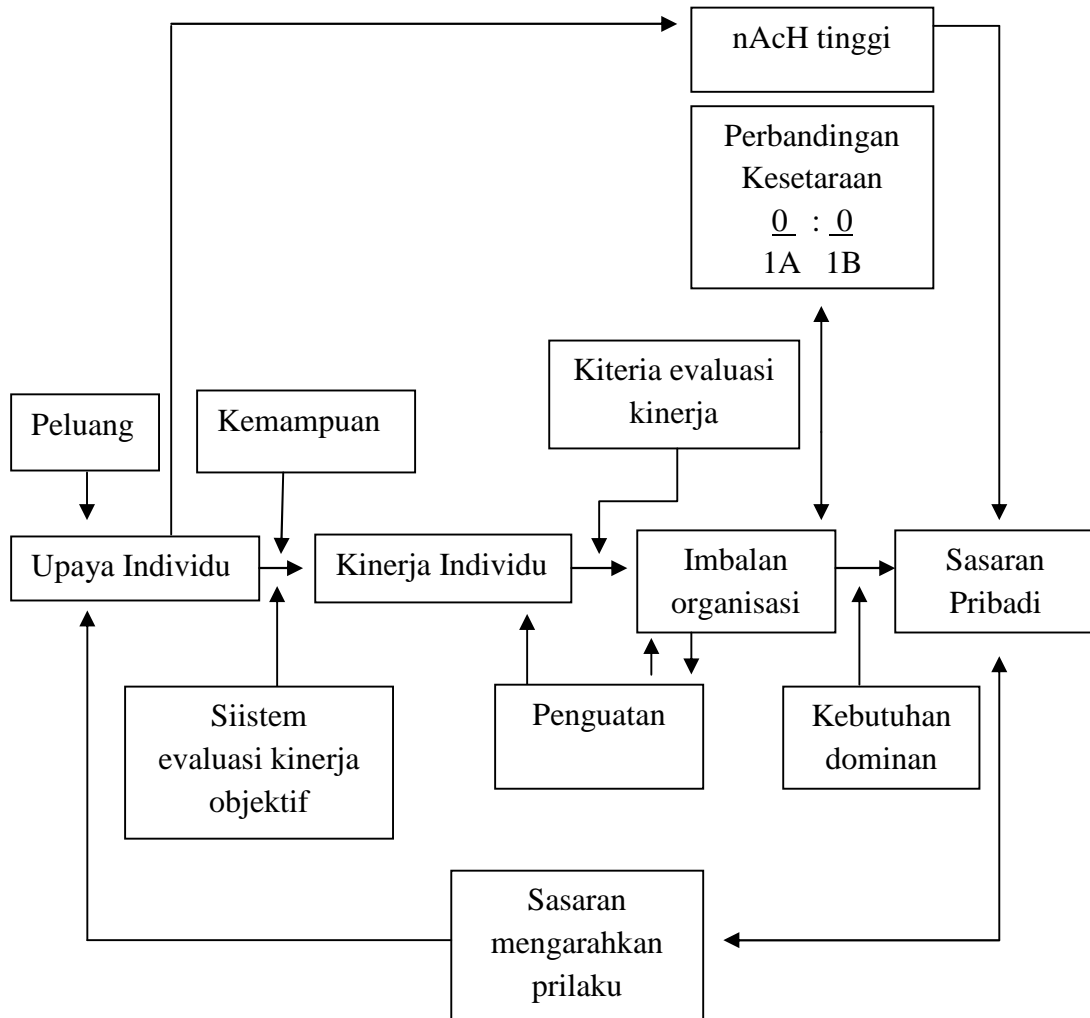
1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah pemberian materi atau non materi kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan, bonus dan sertifikat.

2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas atau sarana prasarana tersebut karyawan akan merasa di permudah tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerjanya. Peningkatan motivasi tidak langsung ini misalnya, ruang kerja yang nyaman, kursi kerja yang empuk, tersedianya alat komunikasi, upaya peningkatan motivasi seperti tersebut, dengan memberikan sesuatu kepada karyawan dipandang sebagai cara atau metode untuk meningkatkan motivasi kerja.

2.6 Memadukan teori- teori kontemporer tentang motivasi



Gambar 2.2 Memadukan Teori- Teori Kontenforer Motivasi

Sumber: Porter Dan Lowler dalam Robbins (2003:242)

Dari gambar 2.2 dapat kita lihat penjelasannya Teori pengharapan memprediksi bahwa karyawan akan mengeluarkan upaya dalam tingkatan tinggi jika ia mempersepsikan hubungan yang kuat antara upaya dan kinerja, kinerja dan imbalan, serta imbalan dan pemuasan sasaran pribadi. Tiap hubungan ini, pada gilirannya, dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Agar upaya menghasilkan

kinerja yang baik individu itu harus mempunyai kemampuan persyaratan untuk berkinerja, sementara sistem penilaian kinerja yang mengukur kinerja individu yang harus dipersepsikan sebagai setara dan objektif.

2.7 Kemampuan

Kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan (**Moenir, 2008: 116**).

Menurut (**Winardi, 2009:201**) Kemampuan (*abiliti*) merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik.

Menurut (**Robbins dan Judge, 2009:57**) Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penelitian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Kemampuan adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin melaksanakannya. (**Malayu, 2007:166**).

Menurut **lawler dan porter** dalam (**As'ad, 2004:61**) kemampuan adalah karakteristik individual seperti *intelegensi, manual skill, traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya relatif stabil.

Kemampuan intelektual yaitu adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental (**Robbin, 52:2006**)

Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimin dalam suatu kelompok. Dimana terdapat juga kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (**Robbin dan Judge, 57:2009**)

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri, kemampuan mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan. (**Mulyadi, 2005**)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan erasaan orang lain , memotivasi diri sendir, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. (**Goleman, 2005:120**)

Kecerdasan Spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap prilaku dan perbuatan, melalui langkah – langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (hanif), dan memiliki pola pemikiran yang tauhidi (integralistik), serta berprinsip hanya karena Allah. (**Ari, 2003: 57**)

2.8 Faktor Mempengaruhi Kemampuan

Menurut **(Ivancevich, 2006:86)** membagi faktor-faktor kemampuan atas tigakategori yaitu:

- a. Kemampuan mental, merujuk pada tingkat intelegasi seseorang dan dapat dibagi ke dalam subkategori yang mencakup kelancaran dan pemahaman verbal, penalaran induktif dan deduktif, memori asosiatif dan orientasi spesial.
- b. Intelegensi emosional, merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyadari perasaan, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengekspresikan empati dan menangani hubungan dengan orang lain.
- c. *Tacit knowledge*, merujuk pada pengetahuan praktis yang berhubungan dengan pekerjaan yang diperoleh karyawan melalui pengamatan dan pengalaman langsung dalam pekerjaan.

2.9 Indikator Kemampuan

Menurut **Robbins** dalam **(Pasolong, 2010:186)** pada dasarnya kemampuan dapat dilihat dari dua segi yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental. Ada tujuh bagian indikator yang membentuk kemampuan intelektual adalah: **(Robbins dan Judge, 2009:58)**

- a) Kecerdasan angka yaitu kemampuan melakukan perhitungan dengan cepat dan tepat
- b) Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain

- c) Kecepatan persepsi yaitu kemampuan mengenai kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat
- d) Penalaran induktif yaitu kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu
- e) Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument
- f) Visualisasi spasial yaitu kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah
- g) Daya ingat yaitu kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas untuk stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan Robbins yang dikutip oleh (**Pasolong, 2010:186**). Ada Sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik yaitu:

- a) Kekuatan dinamis yaitu kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus
- b) Kekuatan tubuh yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh, (khususnya otot perut)
- c) Kekuatan statis yaitu kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal
- d) Kekuatan eksplosif yaitu kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif

- e) Flessibilitas luas yaitu kemampuan mengerjakan tubuh otot punggung sejauh mungkin
- f) Flesibilitas dinamis yaitu kemampuan membuat gerak-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang
- g) Kondisi tubuhnya yaitu kemampuan untuk mengoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berada
- h) Keseimbangan yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan
- i) Stamina yaitu kemampuan mengerjakan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan (**Robbins dan Judge, 2009:62**).

Menurut (**Mathis dan Jackson, 2006:114**) yang mempengaruhi bagaimana individu dalam bekerja dapat dilihat dari kemampuan individualnya yang meliputi bakat, minat, faktor kepribadian.

- a) Bakat yaitu kemampuan dasar yang menentukan sejauh mana kesuksesan individu untuk memperoleh keahlian atau pengetahuan tertentu, apabila individu itu diberi latihan-latiahn tertentu. Hal ini disebabkan untuk masing-masing pekerjaan yang sering sekali berbeda-beda pula. Dengan adanya kesesuaian antara bakat dan pekerjaan maka hasil kerjanya menjadi sukses.
- b) Minat yaitu sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Minat orang terhadap jenis pekerjapun berbeda-beda. Tingkat prestasi kerja seseorang ditentukan oleh perpaduan antara bakat dan minat.
- c) Kepribadian yaitu pekerjaan tertentu sifat-sifat kepribadian seseorang sangat berhubungan dengan kesuksesan dalam bekerja (**As'ad, 2004:6**).

2.10 Kinerja

Menurut (**Mangkunegara, 2009:67**), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Robbins** dalam (**Husaini, 2011:488**) kinerja adalah produk dari fungsi kemampuan dan dan motivasi. Jika diformulasikan $Kinerja = f(kemampuan \times motivasi)$ pandangan robins tersebut menunjukkan bahwa kinerja dinyatakan sebagai suatu produk, yakni produk kerja orang maupun dari lembaga.

Menurut (**Veithzal, 2010:548**) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagai mana cara mengerjakannya.

2.11 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap manusia sebagai sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari organisasi.

Menurut **Simamora** dalam (**Khaerul, 2010:191**). Penilaian kinerja adalah sebagai proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

2.12 Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan dari penilaian kinerja menurut **(Veithzal, 2003:312)** adalah:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- 2) Untuk pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan kompensasi
- 3) Mendorong pertanggungjawaban karyawan
- 4) Meningkatkan motivasi.

Selanjutnya **(Veithzal,2004:46)** menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Ketepatan waktu penyelesaian kerja
3. Kehadiran dan ketepatan waktu
4. Tanggung jawab atas pekerjaan
5. Kemampuan kerja sama.

2.13 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut **Robert L.Mathis** dan **Jackson** dalam **(Khaerul 2010:189)**, faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Sedangkan menurut (Mangkunegara,2009:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Disini penulis dua faktor yang menurut penilaian penulis memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang diteliti dan berhubungan dengan situasi dan kondisi perusahaan, yaitu faktor motivasi dan faktor kemampuan.

2.14 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan patokan sekaligus sebagai perbandingan dengan penelitian ini. Untuk melihat penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 di bawah ini :

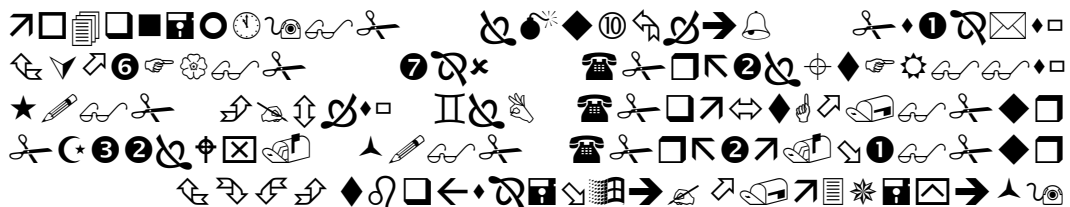
Tabel 2.1 Referensi Penelitian terdahulu

Penelitian	Tahun	Judul	Hasil
Dewi, Puspa	2006	Pengaruh Kemampuan, dan Motivasi terhadap kinerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Cabang Rengat.	Menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan motivasi secara bersama dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
Beatrix Adonia	2007	Motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan hotel di Ambon.	Motivasi dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, motivasi adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja. Dan motivasi dan komitmen karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerjakaryawan.

Penelitian	Tahun	Judul	Hasil
Musafir	2007	Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pemerintah propinsi grontalo.	Menggunakan analisis linier berganda. hasil penelitian menunjukan secara parsial variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai variabel kemampuan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

2.15 Pandangan Islam Terhadap Kinerja dan Motivasi, dan Kemampuan Intelektual

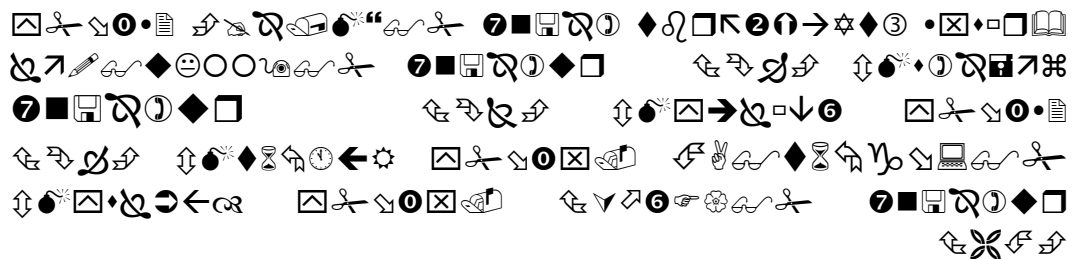
Adapun islam mengajurkan untuk setiap manusia untuk berusaha dalam hal apapun, demi mencapai tujuan baik itu tujuan didunia maupun diakhirat, dalam Al-Qur'an (surat al-jum'ah ayat:10) Allah berfirman:



Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Dari ayat di atas menganjurkan kepada manusia untuk berusaha setelah mendirikan sholat, artinya manusia harus bekerja setelah menunaikan kewajiban kepada Allah. Dengan dasar inilah islam memberikan motivasi kepada setiap manusia untuk bekerja lebih giat dalam memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri.

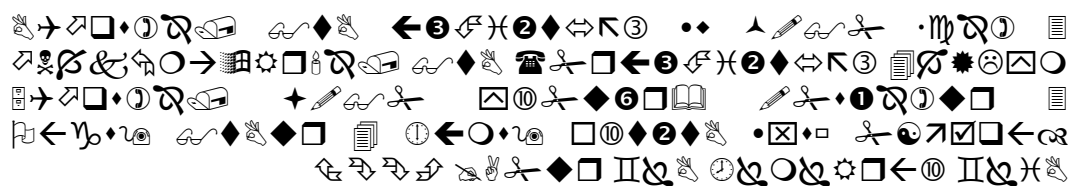
Kemampuan adalah Kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan tidak sama satu sama dengan yang lainnya. Setiap manusia mempunyai kemampuan berpikir , sebagai tersirat dalam firman Allah SWT surah Al-Ghasyiyah(88:17-20). (Veitzal dan deddy, 2011:232)



Artinya: Maka Apakah mereka tidak memperhatikan unta bagaimana Dia diciptakan, dan langit, bagaimana ia ditinggikan, dan gunung-gunung bagaimana ia ditegakkan, dan bumi bagaimana ia dihamparkan.

Dari ayat diatas mengandung pengertian bahwa jika sesuatu kaum atau kelompok masyarakat secara individu menginginkan perubahan maka berpikirlah sebelum melakukannya, dan menggunakan kemampuan yang ada pada diri individu atau kelompok untuk mendapatkan tujuannya

Dalam al-Qur'an (surat al-Ra'du ayat 11) Allah juga berfirman:



Artinya: Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.

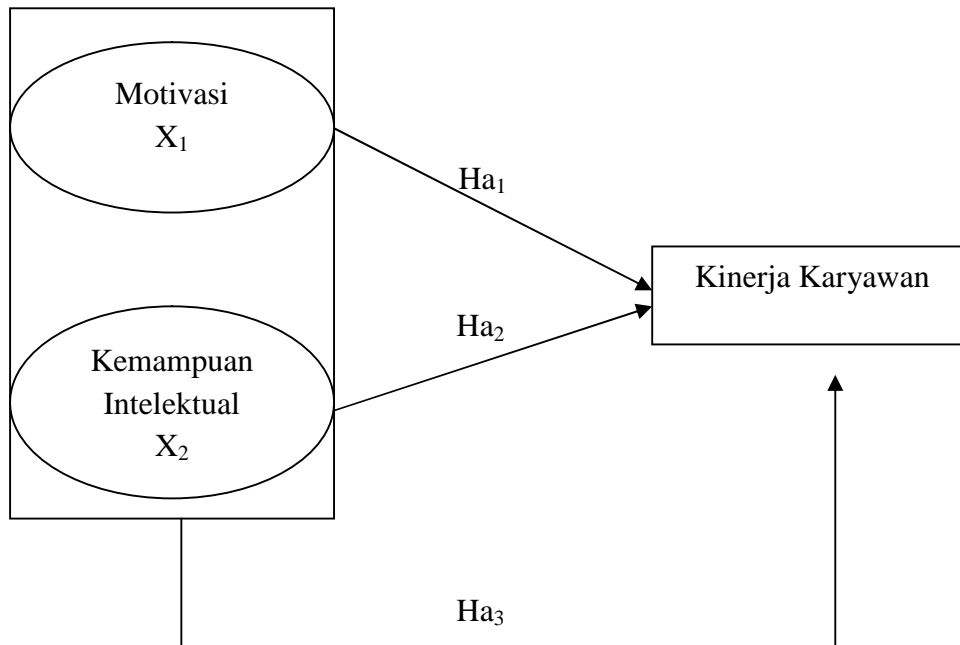
Ayat ini mengandung pengertian bahwa jika sesuatu kaum atau kelompok masyarakat secara individu menginginkan perubahan serta kemajuan dalam

berbagai aspek kehidupannya dimasa mendatang haruslah dimulai dari upaya secara maksimal terlebih dahulu. Jadi islam tidak menginginkan umatnya yang hanya dengan pasrah menunggu rahmat dan karunia dari Allah SWT tanpa dibarengi dengan upaya maksimal.

2.16 Kerangka Pemikiran

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat **Keith Davis** yang merumuskan bahwa: kinerja menghasilkan kemampuan dan motivasi, motivasi menghasilkan sikap dan situasi, dan kemampuan menghasilkan pengetahuan dan *skill*

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut: Faktor kemampuan (*abilty*) secara psiologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge x skill*). Artinya pegawai/ karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Faktor motivasi (*motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (**Mangkunegara, 2011:67-68**).



Gambar 2.3 Kerangka pemikiran

2.17 Variabel Penelitian

Adapun variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Kemampuan Intelektual

2.18 Hipotesis

Bedasarkan dari latar belakang perusahaan yang dihadapi, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai kesimpulan sementara yaitu:

1. Ha₁ = Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap pada PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

2. H_{a2} = Diduga kemampuan Intelektual positif terhadap kinerja pada PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Kabupaten Rokan Hilir.
3. H_{a3} = Diduga motivasi dan kemampuan Intelektual secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi adalah suatu perangsang, keinginan, dan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dengan efektif dan terintegritasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Malayu, 2003:95)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendorong semangat kerja karyawan 2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan 3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan 4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan 5. Meningkatkan kedisiplinan 6. Meningkatkan kehadiran karyawan (Malayu,2003)	Likert
Kemampuan karyawan (X2)	Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan judge, 2009:57)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu melakukan perhitungan dengan tepat dan cepat 2. Pemahaman verbal 3. Kecepatan persepsi 4. Penalaran iduktif 5. Penalaran deduktif 6. Visualisasi spasial 7. Daya ingat (Robbins dan judge, 2009).	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu penampilan dalam menghasilkan suatu (prestasi) yang dipengaruhi oleh tanggung jawab, disiplin kerja, inisiatif kerja, dan loyalitas kerja karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan (Veithzal,2004:51)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan 3. Kehadiran dan ketepatan waktu 4. Tangung jawab atas pekerjaan 5. Kemampuan kerjasama. 	Likert

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		(Veithzal, 2004)	

Sumber: Berbagai Literatur