

BAB II

TELAAH PUSTAKA

1.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Mangkunegara, 2008: 67)**.

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan **(Mathis dan Jackson, 2009:378)**. Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi **(Wibowo 2011:48)**.

Selain itu pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,

target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (**Rivai dan Basri, 2005:14**).

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya. Maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

2.1.2. Tujuan dan Sasaran Kinerja

1) Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (**Wibowo, 2011:48**).

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain (**Wibowo, 2011:50**) :

- a) *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.

- b) *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) *Business-unit, functional* atau *department level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- d) *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e) *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

2) Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut terselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya (**Wibowo, 2011:63**):

- a) *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- b) *The action* atau *performance*, yaitu tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
- c) *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
- d) *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dicapai.
- e) *The place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

2.1.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja individu karyawan (Simamora, 2004:338).

Penilaian kinerja kadang-kadang merupakan kegiatan manajemen yang paling tidak disukai, dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Tidak semua penilaian kinerja bersifat positif, dan mendiskusikan nilai dengan karyawan yang dinilainya buruk bisa menjadi tidak menyenangkan. Penilaian kinerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum di dalam organisasi, dan keduanya bisa merupakan konflik yang potensial.

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut (Siswanto, 2003:234).

1) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

2) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya.

Tanggung jawab dapat merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan padanya. Untuk mengukur adanya tanggung jawab dapat dilihat dari:

- a) Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan kerja
- b) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
- c) Melaksanakan tugas dan perintah yang diberikan sebaik-baiknya.

4) Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.

5) Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6) Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Untuk itu penting adanya kerja sama yang baik di antara semua pihak dalam organisasi baik dengan teman sejawat, atasan maupun bawahan dalam organisasi sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan baik dan tujuan organisasi dapat dicapai.

7) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.

8) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melakukan tugas pokok.

2.1.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilakukan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan (**Rivai dan Basri, 2005:18**).

Analisis kinerja perlu dilakukan secara terus-menerus melalui proses komunikasi antara karyawan dengan pimpinan. Untuk itu, ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu: (1) tugas karyawan; (2) perilaku karyawan; dan (3) ciri-ciri karyawan. (**Rivai dan Basri, 2005:18**)

1) Manfaat bagi karyawan yang dinilai

- Meningkatkan motivasi
- Meningkatkan kepuasan kerja
- Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
- Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan kondusif
- Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.

2) Manfaat bagi penilai (supervisor/manajer/penyelia)

- Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.

- Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
- Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
- Peningkatan kepuasan kinerja
- Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka.

3) Manfaat bagi perusahaan

- Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
- Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
- Meningkatkan komunikasi
- Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
- Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.5. Indikator Kinerja

Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Mangkunegara, 2008: 67**). Dari pendapat tentang definisi kinerja, maka penulis menarik kesimpulan menyangkut beberapa indikator dari kinerja itu sendiri, yaitu:

1. Kualitas

Adalah mutu kerja yang dihasilkan (**Darma, 2005: 253**). Menurut **Champion Paper and Fibre Compony dalam Flippo (1984 :250)** kualitas berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian.

2. Kuantitas

Adalah jumlah dan waktu pekerjaan yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan (jumlah yang dihasilkan) serta kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. (**Darma, 2005: 253**)

3. Kerja sama

Adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. (**Siswanto, 2005: 235**)

4. Pengetahuan tentang tugas

Karyawan sebuah organisasi yang bertanggung jawab untuk mendesain, membangun, menguji, memelihara, dan mengoperasikan infrastruktur dan aplikasi keorganisasian dengan sentuhan teknologi informasi dan komunikasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

5. Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

(Sastrohadiwiryo, 2004: 291)

6. Tanggung jawab

Adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. **(Siswanto, 2005: 235)**

2.1.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu **(Mangkunegara, 2005:67-68) :**

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu (**Mathis dan Jackson, 2009:109**):

- a) Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
- b) Tingkat usaha yang dicurahkan yaitu motivasi yang dimiliki, etika kerja, tingkat kehadiran, rancangan tugas.
- c) Dukungan organisasional yaitu pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Sementara itu, kinerja individu ditentukan oleh 3 faktor, yaitu (**Griffin, 2004:38**):

- a) Motivasi yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan,

- b) Kemampuan yaitu kapabilitas untuk melakukan pekerjaan, dan
- c) Lingkungan kerja yaitu sumber-sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan: untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi (**Mathis dan Jackson 2009:114**).

Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (**Rivai, 2004: 455**).

Sedangkan dalam arti lain motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (**Hasibuan, 2010 : 141**).

Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui dan perlu mengadakan penyelidikan tentang motivasi mana yang terbaik yang akan diberikan kepada bawahannya agar mereka mau bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

2.2.2. Teori-Teori Motivasi

1) Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar dari teori ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan berupa materi yang mempunyai kaitan terhadap tugas-tugasnya **(Hasibuan, 2010:153)**.

2) Teori motivasi Abraham Maslow

Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua yang menjadi utama, selanjutnya bila kebutuhan yang kedua telah terpenuhi, maka kebutuhan yang ketiga akan muncul dan seterusnya sampai tingkat kelima. Dasar-dasar teori ini adalah **(Hasibuan, 2010:153-156)**

a) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan yang lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berakhir apabila akhir hayat telah tiba.

b) Sesuatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator

c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang atau hirarki, yakni:

a. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)

Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, dan sebagainya. Kebutuhan ini merupakan suatu kelakuan yang nyata.

b. *Security or Safety Needs* (kebutuhan keamanan)

Kebutuhan keamanan atau keselamatan ini mengarah pada dua bentuk, yaitu kebutuhan keamanan jiwa dan harta di tempat bekerja.

c. *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial)

Kebutuhan sosial ini seperti kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan dihormati, kebutuhan akan rasa aman dimasa depan, dan lain sebagainya.

d. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan penghargaan)

Salah satu ciri manusia adalah ia mempunyai harga diri. Karena itu semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaannya dan statusnya oleh orang lain.

e. *Self Actualization* (kebutuhan aktualisasi diri)

Menurut Maslow, pemenuhan kebutuhan ini dilakukan oleh pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan latihan.

3) Teori Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor merupakan teori yang menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dipengaruhi oleh dua faktor independen yaitu faktor-faktor penggerak motivasi dan faktor-faktor higienies. **(Griffin, 2004:43)**

Faktor-faktor motivasi yaitu prestasi/hasil karya, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan peluang untuk maju dan tumbuh. Sedangkan faktor-faktor Higienies yaitu supervisor, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji dan keamanan, kebijakan-kebijakan dan administrasi perusahaan.**(Griffin, 2004:43).**

4) Teori X dan Teori Y

Teori X dan Teori Y mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y yaitu **(Douglas Mc. Gregor dalam Rivai, 2004:460).**

Teori X (negatif) merumuskan asumsi sebagai berikut:

1. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malas dalam bekerja.
2. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaan, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.

4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut:

1. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
2. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
3. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya dari kalangan *top management* atau dewan direksi.

2.2.3. Faktor Mempengaruhi Motivasi

Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani (**Hasibuan, 2010:142**).

Orang termotivasi kerana faktor-faktor berikut ini (**Peterson dan Plowman dalam Hasibuan, 2010:142**):

1. Keinginan untuk hidup (*The Desire To Live*)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

2. Keinginan untuk suatu posisi (*The Desire For Position*)

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia termotivasi untuk bekerja.

3. Keinginan akan kekuasaan (*The Desire For Power*)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang memotivasi seseorang untuk mau bekerja.

4. Keinginan akan pengakuan (*The Desire For Recognition*)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang memotivasi seseorang untuk bekerja.

Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

2.2.4. Indikator Motivasi

Untuk menentukan indikator motivasi diturunkan dari beberapa teori motivasi yang relevan. Sesuai dengan objek penelitian, teori yang relevan dipakai sebagai indikator motivasi adalah teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg.

Teori dua faktor merupakan teori yang menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dipengaruhi oleh dua faktor independen yaitu faktor-faktor penggerak motivasi dan faktor-faktor higienies. (Griffin, 2004:43)

Faktor-faktor motivasi yaitu prestasi/hasil karya, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan peluang untuk maju dan tumbuh. Sedangkan faktor-faktor Higienies yaitu supervisor, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji dan keamanan, kebijakan-kebijakan dan administrasi perusahaan. (Griffin, 2004:43).

2.2.5. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi, yaitu (Hasibuan, 2010:149):

a) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/ kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaanya. Motivasi

tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan.

2.3. Kemampuan

2.3.1. Pengertian Kemampuan

Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental (**Ivancevich, 2006:85**). Pendapat lain mengatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang (**Robbins dan Judge, 2009:57**).

Secara psikologis, *ability* (kemampuan) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), kemampuan adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang yang dipengaruhi dan terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya (**Mangkunegara, 2008:68**). *Ability* (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 (**Hasibuan, 2010:166**).

2.3.2. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kemampuan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan menurut (**Ivancevich, 2006:86**):

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

Pada dasarnya kemampuan dapat dilihat dari dua sisi yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (**Robbins dalam Pasolong, 2010, 186**).

- 1) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental (**Robbins dalam Pasolong, 2010:186**).

Tujuh indikator yang membentuk kemampuan intelektual adalah: (**Robbins dan Judge, 2009:58**).

1. Kecerdasan angka yaitu kemampuan melakukan perhitungan dengan cepat dan tepat.

2. Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain.
 3. Kecepatan persepsi yaitu kemampuan mengenai kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
 4. Penalaran induktif yaitu kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
 5. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
 6. Visualisasi spesial yaitu kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah.
 7. Daya ingat yaitu kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.
- 2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan. (**Robbins dalam Pasalong, 2010:186**). Sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik: (**Robbins dan Judge, 2009:62**).

a) Faktor kekuatan

- 1) Kekuatan 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 energi maksimum terhadap objek eksternal.
 - 4) Kekuatan eksplosif, yaitu kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.
- b) Faktor Fleksibilitas
- 1) Fleksibilitas luas, kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin.
 - 2) Fleksibilitas dinamis, yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang.
- c) Faktor lainnya
- 1) Koordinasi tubuh, yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda.
 - 2) Keseimbangan, yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan.
 - 3) Stamina, kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan.

2.3.3. Indikator Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan dapat dilihat dari dua sisi yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (**Robbins dalam Pasolong, 2010, 186**).

1) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental (**Robbins dalam Pasolong, 2010:186**).

Tujuh indikator yang membentuk kemampuan intelektual adalah: (**Robbins dan Judge, 2009:58**).

1. Kecerdasan angka yaitu kemampuan melakukan perhitungan dengan cepat dan tepat.
2. Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain.
3. Kecepatan persepsi yaitu kemampuan mengenai kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif yaitu kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
5. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
6. Visualisasi spesial yaitu kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah.
7. Daya ingat yaitu kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan. (**Robbins dalam Pasalong, 2010:186**). Sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik: (**Robbins dan Judge, 2009:62**).

a) Faktor kekuatan

- 1) Kekuatan 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 energi maksimum terhadap objek eksternal.
- 4) Kekuatan eksplosif, yaitu kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.

b) Faktor Fleksibilitas

- 1) Fleksibilitas luas, kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin.
- 2) Fleksibilitas dinamis, yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang.

- c) Faktor lainnya
 - 1) Koordinasi tubuh, yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda.
 - 2) Keseimbangan, yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan.
 - 3) Stamina, kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan.

2.3.4. Kemampuan Dalam Pencapaian Kinerja

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, diperlukan tingkat kemampuan tertentu yang harus dimiliki sumber daya manusia organisasi, yaitu: **(Harrison dalam Wibowo, 2011:289)**.

- a) Kemampuan sebagai *high-performace* yang menunjukkan prestasi tinggi dalam proses kinerja yang dibawakan tim.
- b) Model peran tentang keyakinan, nilai-nilai, dan perilaku yang diharapkan organisasi.
- c) Keterampilan menjalankan hubungan antar pribadi untuk membangun kredibilitas dengan pekerja.
- d) Percaya diri dan kredibilitas untuk menyelesaikan masalah dan melakukan penghindaran.

- e) Kemampuan analisis untuk mengikuti proses secara sistematis untuk menganalisis kebutuhan.
- f) Kreativitas untuk mensistesisikan solusi yang tepat
- g) Keterampilan interpersonal untuk membina pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- h) Keberanian untuk memberikan umpan balik secara jujur
- i) Ketekunan untuk melihat sesuatu secara mendalam.

2.4. Lingkungan Kerja

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melakukan pekerjaan, faktor lingkungan kerja memegang peran yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja.

Adapun lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada pihak pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalani tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya.

(Nitisemito, 2003:183)

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur,

kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (**Irsyandi, 2004:134**).

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para tenaga kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajiban sehari-hari.

Jadi dapat dikatakan pengertian kondisi kerja adalah kondisi dimana karyawan bekerja, dan kondisi ini dipersiapkan oleh manajemen perusahaan bersangkutan, maka sudah sewajarnya perusahaan mempersiapkan kondisi kerja yang tepat sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik.

2.4.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Hal yang dapat diciptakan di lingkungan kerja perusahaan mencakup (**Flipppo, 2004:76**) :

1) Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi jiwa tenaga kerja. Untuk itu maka setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan. Pengaruh warna dalam pekerjaan memiliki dua kegunaan, yakni untuk menciptakan suasana yang kontras dan untuk menciptakan lingkungan psikologis yang optimal.

2) Kebersihan

Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja. Apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absensi.

3) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

4) Penerangan yang cukup

Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, pengarahannya dan rata-ratanya penyebaran warna. Melalui penerangan yang baik akan dapat pula mempengaruhi produktivitas kerja.

5) Musik

Musik yang mengalun akan dapat mempengaruhi suasana kejiwaan yakni dapat menimbulkan kegembiraan apabila pada saat istirahat sehingga dapat pula diharapkan mengurangi perasaan lelah dan sebaliknya dapat juga menimbulkan semangat dan kegairahan kerja untuk bekerja kembali.

6) Bau

Bau merupakan faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas para pekerja dimana jika lingkungan kerja yang terlalu bau akan dapat menimbulkan perasaan bosan terhadap diri para pekerja sehingga akan berpengaruh terhadap hasil kerja para pekerja.

7) Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kemungkinan akan kecelakaan yang terjadi adalah hal yang harus diperhatikan. Rasa aman dan tenteram akan lebih diutamakan daripada efisiensi pekerja itu sendiri, jika dilihat dari sudut pandang pekerja.

8) Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi terhadap pekerja tertentu, terutama pekerja yang memerlukan pemusatan pikiran, sehingga hal ini akan sering menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan.

Dengan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tingkat produktifitas yang ditetapkan perusahaan.

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman maka akan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Termasuk kedalam lingkungan kerja yaitu:

1) Pelayanan bagi karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar dan teratur, maka akan dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti:

- a) Adanya kantin dan kafetaria
- b) Fasilitas kesehatan : dokter dan obat-obatan yang disediakan secara cuma-cuma.

2) Kondisi kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktifitas dalam bekerja sehari-hari penerangan, suhu udara, suara bising dan ruang gerak.

3) Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus-menerus, tanpa adanya semangat kerja yang baik tidak mungkin semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktunya disertai kualitas yang baik.

Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak positif pada jiwa karyawan sehingga akan semakin tinggi semangat kerja karyawan dan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Menyediakan tempat kerja dan kondisi fisik yang aman dan menyenangkan akan meningkatkan produktivitas dan akan menurunkan tingkat absensi dan keluhan-keluhan lainnya. Selain itu juga, dapat membuat para karyawan merasa bahwa manajemen memperdulikan kesehatan dan keamanan mereka.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi kerja yang baik,

akan menunjang karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya maka akan menimbulkan perasaan puas dihati para pekerja.

2.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (**Irsyandi, 2004:134**).

1) Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksana pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesmen. (**Hasibuan, 2010: 151**).

2) Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja. Apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absensi.

3) Penerangan

Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, pengarahannya dan rata-ratanya penyebaran warna. Melalui penerangan yang baik akan dapat pula mempengaruhi produktivitas kerja.

4) Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kemungkinan akan kecelakaan yang terjadi adalah hal yang harus diperhatikan. Rasa aman dan tenteram akan lebih diutamakan daripada efisiensi pekerja itu sendiri, jika dilihat dari sudut pandang pekerja.

5) Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi terhadap pekerja tertentu, terutama pekerja yang memerlukan pemusatan pikiran, sehingga hal ini akan sering menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan.

6) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kinerja telah banyak dilakukan di Indonesia. Beberapa penelitian terdahulu yakni:

1. Penelitian Indra Susanto pada tahun 2010 dengan judul “ Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada PT. Tabletop Plaza Pekanbaru”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tabletop Plaza Pekanbaru. Hasil penelitian terhadap model penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan berdasarkan statistik nilai signifikan probabilitas sebesar $0.054 < = 0,05$ maka H1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan, dan berdasarkan statistik nilai signifikan probabilitas sebesar $0,289 > = 0,05$ maka H2 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi.

2. Penelitian Aiti Prihati (2008) tentang analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Rachmat and Family di Bandar Lampung, memberikan hasil kondisi motivasi kerja pegawai PT Rachmat and Family adalah sangat baik. Hal ini diketahui dari hasil pengujian hipotesis dimana nilai-nilai t hitung (7,948) lebih besar dari nilai t tabel (1,690) sehingga H_0 diterima. Berdasarkan hasil analisis tabulasi silang diketahui bahwa indikator yang memiliki hubungan yang paling kuat adalah hubungan antara penghargaan dengan tanggung jawab sebesar 0,737. Sedangkan yang paling lemah adalah antara fisiologis dengan kesetiaan sebesar 0,335.

2.6. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Agama islam menghendaki agar umatnya selalu terus berusaha dan berjuang, dan hendaknya mereka berjihad dan selalu berusaha di segala bidang agar mencapai kekuasaan dan kepemimpinan yang layak dimiliki (kinerja karyawan).

Islam selalu menyuruh orang untuk beramal dan berusaha karena tujuan hidup dalam pandangan Islam ialah amal yang sempurna dan usaha yang rajin dengan menggunakan bakat dan kecakapan yang terpendam dalam jiwa seseorang. Firman Allah SWT dalam surat Al-Mulk, ayat 1-2:

تَبْرَكَ الَّذِي بِيَدِهِ الْمُلْكُ وَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١﴾
 الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ
 الرَّحِيمُ ﴿٢﴾

Artinya : *Mahasuci Allah yang menguasai (segala) kerajaan, dan dia maha kuasa atas segala sesuatu. yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa diantara yang lebih baik amalnya. Dan dia maha perkasa maha pengampun.*

Selama orang tidak atau belum mencapai tujuan hidup yang digariskan oleh agama Islam, maka ia berada dalam keadaan rugi atau kekurangan, kesesatan dan kesengsaraan. Allah yang maha adil, menetapkan pahala dan

ganjaran yang akan diterima oleh hambanya akan sesuai dan seimbang dengan apa yang dikerjakan dan diamalkan (hasil yang dicapai).

2.7. Motivasi Kerja Dalam Pandangan Islam

Pandangan Islam tentang motivasi kerja atau ketinggian kerja disebutkan dengan al-quran, untuk memotivasi diri untuk berusaha, tidak cukup iman saja, tetapi juga disertai dengan amal soleh, kerja dan aktion. Cakupan itu dalam Al-quran surat Al-Ashr ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ ۝١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكُفْرٌ ۝٢ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ۝٣

Artinya: *Demi masa, sungguh manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran.*

(QS.Al-Asr :1-3)

Surat ini menerangkan bahwa manusia yang tidak dapat menggunakan masanya dengan sebaik-baiknya termasuk golongan orang yang merugi.

2.8. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, tidak akan cepat putus asa dan pantang menyerah, dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan

sikap yang demikian tentunya kinerja karyawan itu sendiri akan meningkat.

(Hasibuan, 2010: 141)

Jadi dengan demikian, adanya motivasi kerja bagi karyawan maka kinerja juga akan meningkat.

2.9. Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kesesuaian kemampuan-pekerjaan. **(Robin, 2002:70)**

2.10. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. **(Mangkunegara, 2008:68)**

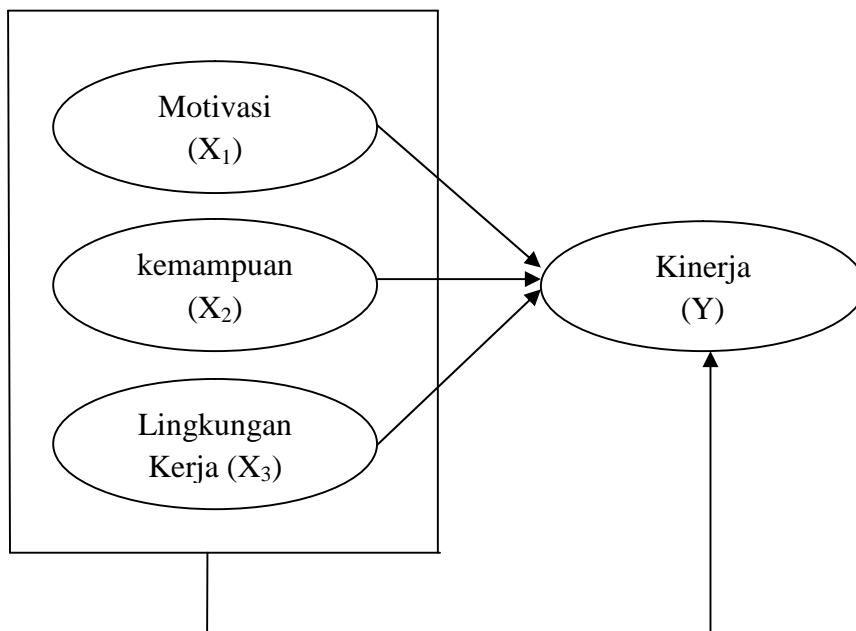
2.11. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah konsep yang menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang akan diteliti berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah. Penulis mencoba meneliti faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan (Griffin, 2004:38).

Dengan demikian dapat dilihat sebuah gambar kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran



Sumber : Griffin, 2004:38

Hubungan Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Keterangan:

Motivasi (X₁) : Variabel independent/bebas

Kemampuan (X₂) : Variabel independent/bebas

Lingkungan Kerja (X₃) : Variabel independent/bebas

Kinerja (Y) : Variabel dependent/terikat

2.12. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berbijak pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: **“Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru adalah motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja”**.

2.13. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas (X) adalah:
 - a. Motivasi (X_1)
 - b. Kemampuan (X_2)
 - c. Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 2.1 :Konsep Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X ₁)	Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2004:38)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengakuan 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Supervisor 4. Kondisi kerja 5. Hubungan antar pribadi 6. Kebijakan dan administrasi perusahaan (Griffin, 2005:43) 	Likert
Kemampuan (X ₂)	Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge, 2009:57)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman verbal 2. Kecepatan persepsi 3. Penalaran induktif 4. Penalaran deduktif 5. Daya ingat 6. Kekuatan fisik (Robbins dan Judge, 2009:58) 	Likert
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan (Irsyandi, 2004:134)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas 2. kebersihan lingkungan kerja 3. Penerangan 4. Keamanan 5. Kebisingan 6. Pertukaran udara (Irsyandi, 2004:134) 	Likert
Kinerja (Y)	kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Mangkunegara, 2008:67)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerja sama 4. Pengetahuan tentang tugas 5. Disiplin kerja 6. Tanggung jawab (Mangkunegara, 2008:67) 	Likert