**BAB 2**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Tinjauan Pustaka Dan Penelitian Terdahulu**
2. **Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja merupakan sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan kerja (WA) 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). Lebih lanjut dikatakan bahwa pembentukannya, kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator), antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
2. Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.
3. Kemampuan sosial dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kematangan pekerjaan (kemampuan) dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan. Sedangkan Nugroho (2014) dalam syardianto menggunakan istilah kemampuan yang diartikan sebagai tersedianya modal kecakapan, ketangkasan atau modal lainnya yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat banyak bagi organisasinya. Bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, Oleh karena itu kemampuan merupakan salah satu unsur kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman.

Dari uraian di atas ada tiga aspek yang dapat dibahas dari kapabilitas aparatur, yaitu : kualitas sumber daya manusia (aparatur) dapat dilihat dari tiga aspek. Pertama, aspek fisik : Kedua aspek intelejensia yang menggambarkan kemampuan berpikir dan merealisasikan gagasan-gagasan atau ide-idenya. Aspek ini mencakup kecerdasan dan keterampilan; Ketiga mencakup aspek sikap mental, yaitu gambaran mengenai karakter dan sikap seseorang dalam mengantisipasi situasi lingkungan pada suatu waktu dan tempat tertentu. Disamping aspek kualitas, pembahasan mengenai kemampuan aparatur sangat erat kaitannya dengan sikap profesionalisme dari cara kerja pegawai, yaitu kemampuan menguasi, memahami dan melaksanakan tugas yang sesuai dengan profesinya, mampu bekerja secara produktif, efisien, mandiri, inovatif juga memiliki dedikasi dan moral yang tinggi. Dengan demikian jelaslah bahwa kemampuan merupakan *determinan* penting dalam mendukung tugas dan fungsinya dalam rangka mewujdkan tujuan organisasi.

1. **Kepemimpinan**

Ada beberapa macam pengertian mengenai kepemimpinan diantaranya menurut Wukir (2013: 134) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno (2014:15) adalah berikut ini:

1. “Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama” (Rauch & Behling).

2. “Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok” (George P. Terry).

3. “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum” ( H. Koontz dan C. Donnell).

4. “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan” (Ordway Tead).

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan kepemimpinan merupakan perilaku dan kemampuan yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam membimbing, mempengaruhi, dorongan dan mengarahkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan membangkitkan kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Fungsi kepemimpinan memiliki 2 dimensi:

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan dan aktivitas pemimpin
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi.

Contoh tipe-tipe kepemimpinan adalah :

1. Pemimpin otokratik yang dapat diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa kaku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan
2. Pemimpin demokratis adalah kepemimpinan yang berdasarkan demokrasi, artinya cara yang dilakukan pemimpin dalam melakukan anak buahnya dengan demokratis, sehingga setiap keputusan menjadi keputusan bersama dan setiap anggota diberi kebebasan untuk memberikan masukan
3. Pemimpin permitif adalah pemimpin yang serba boleh, serba mengiyakan, tidak mau ambil pusing, tidak bersikap dalam makna yang sesungguhnya dan apatis. Pemimpin permitif tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh..

Contoh Indikator‐indikator kepemimpinan diantaranya :

1. Kemampuan Analitis
2. Keterampilan Berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan Mendengar
5. Ketegasan

Menurut Sudarmanto (2014) Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan untuk bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai ujuan bersama. Pemimpinlah yang bertanggung jawab didalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan aman sehingga orang-orang dapat bekerja dengan penuh semangat.

Indikator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Pematangan penyiapan pengikut, hal itu dapat ditunjukkan melalui pemberian penerangan yang jelas, keterangan yang factual, pengertian yang jelas, pendidikan, pengetahuan/pikiran serta adat istiadat.
2. Hubungan antar manusia, ditunjukkan melalui memahami dan mendalami bawahan, menyamakan persepsi, pencapaian tujuan organisasi serta kepentingan organisasi.
3. Menjadi teladan, ditunjukkan melalui hakekat pemberian teladan, pengaruh pada bawahan, wujud perbuatan, larangan, anjuran serta keharusan.
4. Persuasi dan pemberi perintah, ditunjukkan melalui ajakan simpatik dari pimpinan, kemauan tanpa paksaan, kesadaran, pemberian perintah, pelaksanaan perintah serta ketaatan.
5. Penggunaan komunikasi yang tepat, ditunjukkan melalui kejelasan informasi, penerangan, kegiatan organisasi serta kesamaan persepsi.
6. Penyediaan fasilitas, ditunjukkan melalui jenis fasilitas yang disediakan, pencapaian tujuan, petunjuk teknik, kegiatan organisasi serta alat pencapaian tujuan organisasi.
7. **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik,sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Terry, dalam Sutrisno (2014:87), mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Dimensi yang digunakan dalam menilai disiplin kerja seorang pegawai dari masing-masing perusahaan berbeda-beda. Aspek-aspek yang digunakan untuk menilai disiplin kerja yaitu :

1. mematuhi semua peraturan organisasi
2. penggunaan waktu secara efektif
3. tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. tingkat absensi.

Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari bahasa latin “diciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan yang ada atau disiplin kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan terhadap suatu peraturan dan norma serta tata cara yang berlaku..

Ada beberapa indikator disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

1. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

1. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

1. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

1. **Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai konsep manajemen banyak menarik perhatian para ahli. Hal ini dapat dimengerti mengingat betapa pentingnya motivasi dalam kehidupan organisasi. menurut Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau kemasa depan. Sedangkan faktor diluar diri, dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber bisa karena pengaruh pimpinan, kolega/teman atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks. Jadi jelas bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang atau bawahan dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong adanya kebutuhan, kebutuhan yang ada pada diri seseorang mendorong seorang berperilaku. Sikap perilaku seseorang, selalu berorientasi kepada tujuan, ialah terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan Setiap perilaku yang ditampilkan seseorang dalam kehidupan organisasi, diarahkan untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Apabila kebutuhan merupakan faktor penyebab yang mendasari lahirnya perilaku seseorang, maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan yang paling kuat pada saat tertentu akan merupakan daya dorong yang menggerakkan (memotivasi) seseorang untuk berperilaku kearah tercapainya tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan sumber penggerak yang erat kaitannya dengan produktivitas kerja, budaya serta nilai kerja dalam organisasi. Upaya membangkitkan motivasi kerja seseorang bukan hanya dilakukan melalui gaji atau upah yang tinggi tetapi juga dapat dilakukan melalui penghargaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Teori motivasi pada dasarnya berakar pada kebutuhan yang disusun berdasarkan prioritas kebutuhan yang dimiliki manusia. Ada cara yang dapat menimbulkan motivasi yaitu karena adanya dorongan dari faktor lingkungan dan motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Jika kebutuhan manusia terpenuhi maka akan timbul suatu motifasi dari dalam diri yang bersangkutan untuk bekerja sungguh-sungguh yang akhirnya akan menghasilkan prestasi yang diharapkan. Seseorang akan bekerja penuh semangat apabila pekerjaan itu memberikan kepuasan yang tinggi dan sesuai dengan apa yang diinginkan.

Motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja kerja individu yang mencakup kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada dasarnya merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan atau pengarahan segala kemampuan yang membuat individu bertindak dan mengambil suatu keputusan dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut Sunyoto (2013: 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing- masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembankan diri atau tidak.

4. Penghargaan Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.

6. Pengakuan Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan 9 dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka

Ciri-ciri motivasi kerja adalah pekerjaan merupakan tantangan bagi diri sendiri, prestasi, tanggung jawab, ingin maju, makin kuat iman dan semakin menyadari bahwa hari esok lebih baik dari hari ini. Contoh Ciri-ciri seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi yaitu:

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
2. Melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan
3. menyelesaikan tugas–tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
4. berkeinginan menjadi orang terkenal
5. melakukan pekerjaan yang disukai dengan hasil yang memuaskan
6. mengerjakan sesuatu yang sangat berarti.

Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat dan keinginan untuk berhasil dalam bekerja
2. Adanya keinginan, semangat dan kebutuhan dalam bekerja
3. memiliki harapan dan cita – cita masa depan.

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. meningkatkan moral dan kepuasaan kerja karyawan
2. meningkatkan produktivitas karyawan
3. mempertahankan kestabilan karyawan
4. meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. meningkatkan pengadaan karyawan
6. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
9. meningkatkan efesien dan penggunaan alat-alat baku.

Dalam hubungannya dengan prestasi kerja, Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Sejalan dengan defenisi ini, Motivasi berprestasi sebagai motif yang mendorong seseorang dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki ke arah pencapaian prestasi kerja yang tinggi melalui kompetisi yang tajam, disiplin dan kerja keras. Motivasi berprestasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk berbuat yang lebih baik dari sebelumnya atau lebih unggul dari apa yang pernah dibuat atau diraih orang lain.

Berdasarkan pendapat para pakar di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan motivasi berprestasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih unggul dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerakan. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal

Motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Upah / Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup
2. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja
3. Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.
4. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
5. Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan.
6. Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.
7. Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.
8. **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja 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 kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit orienteddan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kriteria kinerja berbeda pada setiap organisasi, karena keluaran *(output)* masing-masing pekerjaan mempunyai karakteristik yang berbeda pula. Faktor-faktor umum yang mungkin dapat dijadikan kriteria kinerja antara lain :

1. Mutu : Kecermatan dan ketuntasan kerja yang dilaksanakan
2. Produktivitas : Kuantitas dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu
3. Pengetahuan jabatan : Ketrampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada jabatan
4. Kehandalan : Sejauhmana seseorang dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut
5. Ketersediaan : Sejauhmana seseorang tepat pada waktunya, meninjau periode istirahat yang ditetapkan dan catatan kehadiran keseluruhan
6. Ketidaktergantungan : Sejauhmana kerja dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

Seseorang dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila memenuhi standar performa dengan hasil kerja yang tinggi selama periode tertentu dibandingkan dengan target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Dengan demikian kinerja merupakan suatu capaian hasil kerja seseorang sesuai beban tanggung jawabnya menurut standard yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Dari pengertian yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan yang lebih sederhana baik dari segi pengukurannya maupun dari pengertiannya. Hal ini dilakukan dengan alasan bahwa output dari pekerjaan mereka secara fisik tidak dapat dihitung dengan satuan individu. Beberapa faktor yang dinilai sebagai tingkat kinerja anggota meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja dan pemahaman anggota terhadap pekerjaan itu sendiri.

Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik yang dipengaruhi oleh kemampuan, rasa tanggung jawab, disiplin kerja dalam mencapai tujuan organisasi dan hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya juga tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasaan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan kemampuan dan sifat-sifat individu.

Kinerja individu pada dasarnya dipegaruhi oleh faktor-faktor :

1. harapan mengenai imbalan
2. dorongan
3. kemampuan, kebutuhan dan sifat
4. persepsi terhadap tugas
5. imbalan internal dan ekternal
6. persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasaan kerja.

Arikunto dalam Renat menjelaskan ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal yang terdiri dari sikap, disiplin, minat, intelegensi, motivasi dan kepribadian sedangkan pada faktor ekternal terdiri dari sarana, prasarana, intensif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan pendapat diatas dapat dipahami bahwa kinerja tidaklah terbentuk dengan sendirinya namun banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor, yang bersumber dalam diri individu seperti semangat, motivasi dan juga kemampuan yang dimiliki. Namun kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar diri seperti pemberian intensif, suasana kerja dan sarana prasarana kerja yang tersedia.

Menurut Rivai dan Basri (2014) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2013), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Hasibuan (2013) bahwa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja.

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peratura yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

1. Kerjasama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaanya akan semakin baik.

1. Keterampilan

Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

1. Tanggung Jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

**2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pedoman dasar pertimbangan maupun perbandingan bagi peneliti dalam upaya memperoleh arah dan kerangka berfikir. Berikut adalah penelitian terdahulu yang dapat dijadikan bahan acuan bagi penelitian ini:

**Tabel 2.1**

**Rujukan penlitian untuk variabel Kemampuan kerja**

|  |  |
| --- | --- |
| Judul | Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh |
| Penulis | Amelia Rahmi dkk 2017 |
| Tujuan Penelitian | Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh |
| Variabel Penelitian | Pengaruh Disiplin Kerja (X1)  Pelatihan Kerja (X2)  Kemampuan Kerja (X3)  Prestasi Kerja (Y) |
| Metode Penelitian | Analisis Kuantitatif dengan kuesioner |
| Hasil Penelitian | Hasil uji Hipotesis diperoleh bahwa factor-faktor Disiplin Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kemampuan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh |
| Hubungan dengan Penelitian | Variabel Kemampuan Kerja dalam penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan untuk Variabel Kemampuan Kerja dalam penelitian ini. |

Sumber Penelitian : Amelia Rahma dkk (2017) Jurnal Bisnis administrasi Vol. 6 No. 2 (2017) 24-31

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pedoman dasar pertimbangan maupun perbandingan bagi peneliti dalam upaya memperoleh arah dan kerangka berfikir. Berikut adalah penelitian terdahulu yang dapat dijadikan bahan acuan bagi penelitian ini:

**Tabel 2.2**

**Rujukan penelitian untuk variabel Kepemimpinan**

|  |  |
| --- | --- |
| Judul | Pengaruh kepemimpinan dan *Teamwork* terhadap karyawan di koperasi sekjen Kemendikbud Senayan Jakarta |
| Penulis | Marudut Marpaung 2014 |
| Tujuan Penelitian | Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi teamwork koperasi di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. |
| Variabel Penelitian | Kepemimpinan (X1)  *Teamwork* (X2)  Kinerja Pegawai (Y) |
| Metode Penelitian | Analisis Kuantitatif dengan Kuesioner |
| Hasil Penelitian | Terdapat pengaruh antara Variabel Kepemimpinan dan Gaya *Teamwork* secara simultan terhadap kinerja pegawai di sekjen Kemendikbud Senayan Jakarta . |
| Hubungan dengan Penelitian | Variabel Kepemimpinan dan *Teamwork* dalam penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan untuk variabel Kepemimpinan dalam penelitian ini. |

Sumber Penelitian: Marudut Marpaung 2014 Jurnal STIE Dharma Bumiputera Vol 2, No. 1, April 2014

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pedoman dasar pertimbangan maupun perbandingan bagi peneliti dalam upaya memperoleh arah dan kerangka berfikir. Berikut adalah penelitian terdahulu yang dapat dijadikan bahan acuan bagi penelitian ini

**Tabel 2.3**

**Rujukan penelitian untuk Variabel Disiplin Kerja**

|  |  |
| --- | --- |
| Judul | Pengaruh Motivasi kerja dan Displin kerja terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT. Pattindo Malang |
| Penulis | Nur Avni Rozalia dkk 2015 |
| Tujuan Penelitian | Untuk mengetahui Motivasi kerja dan Displin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pattindo Malang |
| Variabel Penelitian | Motivasi kerja (X1)  Disiplin kerja (X2)  Kinerja Pegawai (Y) |
| Metode Penelitian | Analisis Kuantitatif |
| Hasil Penelitian | Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan |
| Hubungan dengan Penelitian | Variabel Disiplin kerja dan Kinerja dalam penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan untuk variabel Disiplin kerja dan Kinerja dalam penelitian ini |

Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2 Maret 2014

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pedoman dasar pertimbangan maupun perbandingan bagi peneliti dalam upaya memperoleh arah dan kerangka berfikir. Berikut adalah penelitian terdahulu yang dapat dijadikan bahan acuan bagi penelitian ini

**Tabel 2.4**

**Rujukan penelitian untuk Variabel Motivasi Kerja**

|  |  |
| --- | --- |
| Judul | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan |
| Penulis | Wandra Agus Cahyono dkk 2016 |
| Tujuan Penelitian | Untuk mengetahui Motivasi kerja dan Displin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Victory International Futures Malang |
| Variabel Penelitian | Gaya Kepemimpinan (X1)  Motivasi Kerja (X2)  Kinerja Pegawai (Y) |
| Metode Penelitian | Analisis Kuantitatif |
| Hasil Penelitian | Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan |
| Hubungan dengan Penelitian | Variabel Disiplin kerja dan Kinerja dalam penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan untuk variabel Disiplin kerja dan Kinerja dalam penelitian ini |

Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 33 No. 2 April 2016

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pedoman dasar pertimbangan maupun perbandingan bagi peneliti dalam upaya memperoleh arah dan kerangka berfikir. Berikut adalah penelitian terdahulu yang dapat dijadikan bahan acuan bagi penelitian ini

**Tabel 2.5**

**Rujukan penelitian untuk Variabel Kinerja Pegawai**

|  |  |
| --- | --- |
| Judul | Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan |
| Penulis | Jamaluddin dkk, 2014 |
| Tujuan Penelitian | Untuk mengetahui, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan |
| Variabel Penelitian | Budaya Organisasi (X1)  Kinerja Pegawai (Y) |
| Metode Penelitian | Analisis Kuantitatif |
| Hasil Penelitian | Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai |
| Hubungan dengan Penelitian | Variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan untuk variabel Kinerja Peagwai dalam penelitian ini |

Sumber : Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran,

Vol. 4, No. 1, 2017

Pada umumnya penelitian terdahulu menggunakan beberapa variabel yang berbeda, yaitu Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Kinerja sebagai Dependen. Di setiap masing-masing penelitian terdahulu peneliti mengambil satu variabel dan di kembangkan pada penelitian ini pada tempat dan sasaran responden yang berbeda. Berharap dengan pengembangan penelitian ini dapat perbedaan hasil dimana kedua variabel yang di gunakan dapat saling mempengaruhi dan menghasilkan kesimpulan yang baik dan bermanfaat.

**2.3. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan (Sugiyono, 2014).

Untuk memberikan angka pada penelitian yang dilakukan dan untuk memberikan jawaban sementara atas masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1. Diduga bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terrhadap kinerja pegawai Unit penyelenggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati.

H2. Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati.

H3. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit penyelenggara Pelabuhan kelas III Juwana Pati.

H4. Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati.

H5. Diduga bahwa secara simultan kemampuan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati.

**2.4. Kerangka Pemikiran**

Y3

X1.1

X3.2

X3.1

X2.3

1

X2.2 22.11

X2.1

X1.3

X1.2

Y2

Y1

X4.1

X4.3

X4.2

X3.3

H1

H2

H3

H5

H4

**Keterangan :**

**=** Pengaruh **=** Indikator

= Pengukur = Variabel

= Hipotesis

Keterangan :

1. Kemampuan kerja (X1) antara lain :
2. Potensi diri pegawai (X1.1)
3. Keahlian dan keterampilan pegawai (X1.2)
4. Ide-ide (masukan) yang diberikan (X1.3)
5. Kepemimpinan (X2) antara lain :
6. Menjadi teladan (X2.1)
7. Ketrampilan berkomunikasi (X2.2)
8. Ketegasan (X2.3)
9. Disiplin kerja (X3) antara lain :
10. Kehadiran (X3.1)
11. Hadir Tepat waktu (X3.2)
12. Taat terhadap peraturan (X3.3)
13. Motivasi kerja (X4) antara lain :
14. Pemberian Penghargaan (X4.1)
15. Gaji (X4.2)
16. Dorongan (X4.3)
17. Kinerja (Y) antara lain :
18. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Y1)
19. Kerjasama (Y2)
20. Tanggung jawab (Y3)

**2.5. Alur Penelitian**

Latar Belakang Masalah

Tinjauan Pustaka

Metodologi Penelitian

Pengumpulan Data

Kepemimpinan

X2

Motivasi Kerja

X4

Disiplin Kerja

X3

Kemampuan kerja

X1

Kinerja

Y

Pengolahan Data

Data Tidak Cukup

Data Cukup

( Data Cukup )

Analisis Data

Kesimpulan dan Saran

Implikasi Manajerial

**Gambar 2.2 Diagram alur penelitian**

Keterangan :

: Langkah penyusunan skripsi.

: Apabila terjadi kekurangan data pada tahap pengolahan data, maka dapat dilakukan pengumpulan data kembali.