

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan (Samsudin, 2016). Menurut Sunyoto (2020), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”.

Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2017), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui faktor yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu. Menurut Sutrisno (2017), “ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu”:

- 1) Faktor intern, terdiri dari :
 - a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya”.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja”.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras”.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor ekstern, terdiri dari;

- a) Kondisi lingkungan kerja, Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut”.
- b) Kompensasi yang memadai, Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan”.
- c) Supervisi yang baik Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan

demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat”.

- d) Adanya jaminan pekerjaan setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berhadapan akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri”.
- e) Status dan tanggung jawab Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan”.
- f) Peraturan yang fleksibel Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh

karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerjasama antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya”.

2.1.1.2 Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2018) terdapat dimensi motivasi kerja yaitu adalah sebagai berikut:

1. *Need For Achievement*
 - a. Mengembangkan kreativitas.
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
2. *Need For Power*
 - a. Memiliki kedudukan yang terbaik.
 - b. Mengerahkan keahlian demi mencapai kekuasaan.
3. *Need For Affiliation*
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator motivasi kerja menurut George & Jones (2005, p.175), dalam Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani (2017,2) yaitu:

1. Perilaku Karyawan

Perilaku Karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.

2. Usaha karyawan

Usaha Karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Kegigihan karyawan

Kegigihan Karyawan adalah kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi

2.1.2 Keahlian

Keahlian seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, karyawan memiliki keahlian sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang karyawan memiliki keahlian tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Keahlian adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2018).

Keahlian adalah sifat yang di bawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2017). Menurut Robbins & Judge (2019) Keahlian adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Menurut Gondokusumo (2018) Keahlian terdiri dari keahlian fisik dan keahlian mental. Keahlian fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan keahlian mental adalah keahlian mekanik, keahlian sosial, dan keahlian intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa Keahlian adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2.1.2.1 Dimensi Keahlian

Menurut Robbins & Judge (2019) terdapat dimensi dari Keahlian , yaitu sebagai adalah sebagai berikut:

1. Keahlian Intelektual

a. Kecerdasan Numerik

Kecerdasan numerik merupakan keahlian untuk menghitung dengan cepat dan tepat.

b. Pemahaman Verbal

Pemahaman verbal merupakan keahlian memahami apa yang dibaca dan didengar.

c. Kecepatan Perseptual

Kecepatan perseptual merupakan keahlian mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.

d. Penalaran Induktif

Penalaran induktif merupakan keahlian mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

e. Penalaran Deduktif

Penalaran deduktif merupakan keahlian menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.

f. Visualisasi Ruang

Visualisasi ruang merupakan keahlian membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.

g. Ingatan

Ingatan merupakan keahlian menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

2. Keahlian Fisik

a. Kekuatan Dinamis

Kekuatan dinamis merupakan keahlian untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu.

b. Kekuatan Tubuh

Kekuatan tubuh merupakan keahlian mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut).

c. Kekuatan Verbal

Kekuatan verbal merupakan Kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.

d. Kekuatan Statis

Kekuatan statis merupakan keahlian menghabiskan sesuatu energi eksplosit dalam satu atau sederetan tindakan eksplosit.

e. Keluwesan Extent

Keluwes extent merupakan keahlian menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin.

f. Keluwesan Dinamis

Keluwes dinamis merupakan keahlian melakukan gerakan cepat.

g. Koordinasi Tubuh

Koordinasi tubuh merupakan keahlian mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.

h. Keseimbangan

Keseimbangan merupakan keahlian mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.

i. Stamina

Stamina merupakan keahlian melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang sepanjang kurun waktu.

1.2.1 Indikator Keahlian

Menurut Manullang (2013:14) dalam Erwan Sumanto et al (2021,23) terdapat indikator dari Keahlian, yaitu sebagai berikut:

1. *technical* (teknis)
2. *interpersonal* (interpersonal)
3. *conceptual* (konsep)
4. *analytic* (menganalisa)
5. *communication* (berkomunikasi)

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri dalam Harsuko, 2016).

Menurut Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja Karyawan didefinisikan sebagai keahlian Karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja Karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh keahlian Karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Rizaldi (2021) kinerja merupakan (*performance*) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan perusahaan dalam pencapaian produktivitas, kinerja juga adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Simamora (2016) kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko, 2016) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Wulantika (2023) *performance is the result of a person effort found by the ability of his personal characteristics and perception of his role in the job* yang artinya kinerja adalah hasil usaha seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya dan persepsi perannya dalam pekerjaan

2.1.3.1 Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan

Menurut Schuler dan Jackson dalam Harsuko (2016) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, keahlian berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM nya ramah atau menyenangkan.

3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Steers dalam Cahyono & Suharto (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Keahlian, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut Mc. Cormick dan Tiffin dalam Cahyono & Suharto (2021) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Variabel individu
Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.
2. Variabel situasional Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:
 - a. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.

- b. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Riani & Handayani (2020) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a. Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b. Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan Karyawan (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. Tujuan Pengembangan

- a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b. Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

- c. Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- d. Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e. Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

2.1.3.4 Dimensi Kinerja Karyawan

Dessler (2021) mengatakan ada 6 kategori yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut:

- a. Kualitas: akurasi, ketelitian, tingkat dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan
- b. Produktivitas: kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu
- c. Pengetahuan pekerjaan: keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan dalam pekerjaan
- d. Bisa diandalkan (keterpercayaan): sejauh mana karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas

- e. Kehadiran (ketersediaan): sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/jam makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
- f. Kemandirian (kebebasan): sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016, p.208) dalam Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani (2017,3) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/tahun	Judul/Metode	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
1	Mira Yona (2018)	Judul: Pengaruh Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Osi Electronics Batam Metode: Analisis teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda	Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 124.188 > F table 3,10 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0.05 maka kesimpulannya Ha diterima, Ho ditolak yaitu secara bersama-sama antara variable Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) dan Kepuasan Kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable Peningkatan Kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja, keahlian (skill) dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Osi Electronics Batam harus memberikan penempatan kerja, keahlian (skill) dan kepuasan kerja secara bersama-sama sehingga kinerja karyawan akan meningkat.	Persamaan: Mengetahui pengaruh keahlian terhadap kinerja karyawan Menggunakan analisis regresi berganda Perbedaan: Penelitian terdahulu tidak meneliti motivasi terhadap kinerja Lokasi penelitian berbeda
2	Mega Darmi Novita, Angga Martha	Judul: <i>The Influence of Skills, Work Stress,</i>	Hasil uji F ini penelitian menunjukkan bahwa variabel keahlian (X1), stres kerja (X2),	Persamaan: Mengetahui pengaruh keahlian dan motivasi

No	Penulis/tahun	Judul/Metode	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
	Mahendra (2020)	<i>Communication, and Motivation of Employee Performance to PT. Merak Jaya Beton in Districts Mojokerto</i> Metode: Analisis teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda	komunikasi (X3), dan motivasi (X4) secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan uji T menunjukkan variabel keterampilan (X1), pekerjaan stres (X2), komunikasi (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi variabel (X4) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	terhadap kinerja karyawan Menggunakan analisis regresi berganda Perbedaan: Lokasi penelitian berbeda
3	Dewanta Fachrureza, M. Liga Suryadan (2019)	Judul: <i>The Influence of Competence and Motivation on Employees Performance</i> Metode: Analisis teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda	Hasil yang diperoleh memang terbukti kuat motivasi dan kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Setiap variabel memiliki pengaruh yang kuat menandakan dugaan penulis mendekati benar. Berdasarkan data juga bahwa kompetensi dan motivasi lemah maka kinerja akan menurun kurang.	Persamaan: Mengetahui pengaruh keahlian dan motivasi terhadap kinerja karyawan Menggunakan analisis regresi berganda Perbedaan: Lokasi penelitian berbeda
4	Ridha Nur Indah Sari, Bahar Siring, Lukman Chalid (2019)	Judul: Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini berarti bahwa dengan adanya kemampuan kerja yang tinggi, maka kinerja	Persamaan: Mengetahui pengaruh keahlian dan motivasi terhadap kinerja karyawan Menggunakan analisis regresi berganda Perbedaan:

No	Penulis/tahun	Judul/Metode	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
		Kepariwisataan Provinsi Sulawesi Selatan Metode: Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Berganda	karyawan akan semakin baik sehingga akan menghasilkan kualitas kerja seperti yang diharapkan, 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataan Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi tinggi sehingga akan tercapai hasil yang maksimal dan 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataan Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini berarti bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang ada, telah sangat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, sehingga tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan	Lokasi penelitian berbeda
5	Yusran, Abdul Hadi Sirat, Benny Agus, Lisda	Judul: <i>The Impact of Ability, Work Motivatedness,</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kemampuan, motivasi	Persamaan: Mengetahui pengaruh keahlian dan motivasi

No	Penulis/tahun	Judul/Metode	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
	Ariani Simabur (2021)	<p><i>Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance</i></p> <p>Metode: Metode analisis yang digunakan adalah Regresi linear Berganda</p>	<p>kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil polres Ternate. Secara parsial kemampuan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Sedangkan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polres Ternate. Dari empat variabel yang diteliti maka paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja personil Polres adalah Komitmen Organisasi.</p>	<p>terhadap kinerja karyawan Menggunakan analisis regresi berganda</p> <p>Perbedaan: Lokasi penelitian berbeda</p>
6	Maychel B. A. Wuwungan, Olivia S. Nelwan, Yantje Uhing (2020)	<p>Judul: Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Metode: Analisis data statistik menggunakan Regresi Linier Berganda dengan program komputer SPSS</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. Secara uji parsial variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. PT. Bank SulutGo Cabang Utama sebaiknya dapat lebih memperhatikan kemampuan kerja dan motivasi kerja untuk para karyawan karena kedua</p>	<p>Persamaan: Mengetahui pengaruh keahlian dan motivasi terhadap kinerja karyawan Menggunakan analisis regresi berganda</p> <p>Perbedaan: Lokasi penelitian berbeda</p>

No	Penulis/tahun	Judul/Metode	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
			hal itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan dan menjamin keberlangsungan perusahaan itu sendiri	
7	Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni, H.M. Yusuf Saleh (2018)	<p>Judul: Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep</p> <p>Metode: Penelitian ini dianalisis melalui Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software Smart PLS</p>	Dari hasil analisis dan penelitian menunjukkan bahwa (1) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.	<p>Persamaan: Mengetahui pengaruh keahlian dan motivasi terhadap kinerja karyawan Menggunakan analisis regresi berganda</p> <p>Perbedaan: Lokasi penelitian berbeda</p>
8	Muhammad Bakri (2019)	<p>Judul: <i>Effect of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance in PT. Lion Mentari Airlines in Makassar</i></p> <p>Metode: Metode analisis yang digunakan</p>	Hasilnya menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji regresi berganda, pengaruh variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Mentari Maskapai penerbangan di Makassar, artinya kinerja karyawan dapat meningkat jika dipengaruhi oleh	<p>Persamaan: Mengetahui pengaruh keahlian dan motivasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan: Lokasi penelitian berbeda Penelitian terdahulu tidak</p>

No	Penulis/tahun	Judul/Metode	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
		dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda	kemampuan kerja karyawan dan pengaruh variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines di Makassar, artinya kinerja karyawan dapat meningkat jika dipengaruhi oleh karyawan motivasi kerja	menggunakan analisis regresi berganda
9	Mei Veronika Sriendang Siagian, Endang Sulistya Rini, Iskandarini (2020)	<p>Judul <i>The Effect of Work Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Sucofindo Gatot Subroto Medan Branch</i></p> <p>Metode: Analisis teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi Kerja, Kerja, Lingkungan, dan Disiplin Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Karyawan Pertunjukan baik secara parsial maupun secara simultan	<p>Persamaan: Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Menggunakan analisis regresi berganda</p> <p>Perbedaan: Penelitian terdahulu tidak meneliti keahlian terhadap kinerja Lokasi penelitian berbeda</p>
10	I Gusti Agung Ayu Tri Riyantini (2021)	<p>Judul: Pengaruh Keahlian Pengguna, Kesesuaian Tugas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna</p>	Dalam penelitian ini diperoleh hasil, bahwa Keahlian pengguna berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kesesuaian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan	<p>Persamaan: Mengetahui pengaruh keahlian terhadap kinerja karyawan Menggunakan analisis regresi berganda</p> <p>Perbedaan: Penelitian terdahulu tidak</p>

No	Penulis/tahun	Judul/Metode	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
		Sistem Informasi Akuntansi Metode: Analisis teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda	signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	meneliti motivasi terhadap kinerja Lokasi penelitian berbeda

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2017), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri dalam Harsuko, 2016).

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Ayer et al., (2016) dan Mahardika et al., (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan sangat baik, karyawan memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2018).

Menurut Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja Karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja Karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan Karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Riyantini (2021) dan Apriando et al., (2021) yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Motivasi Dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan

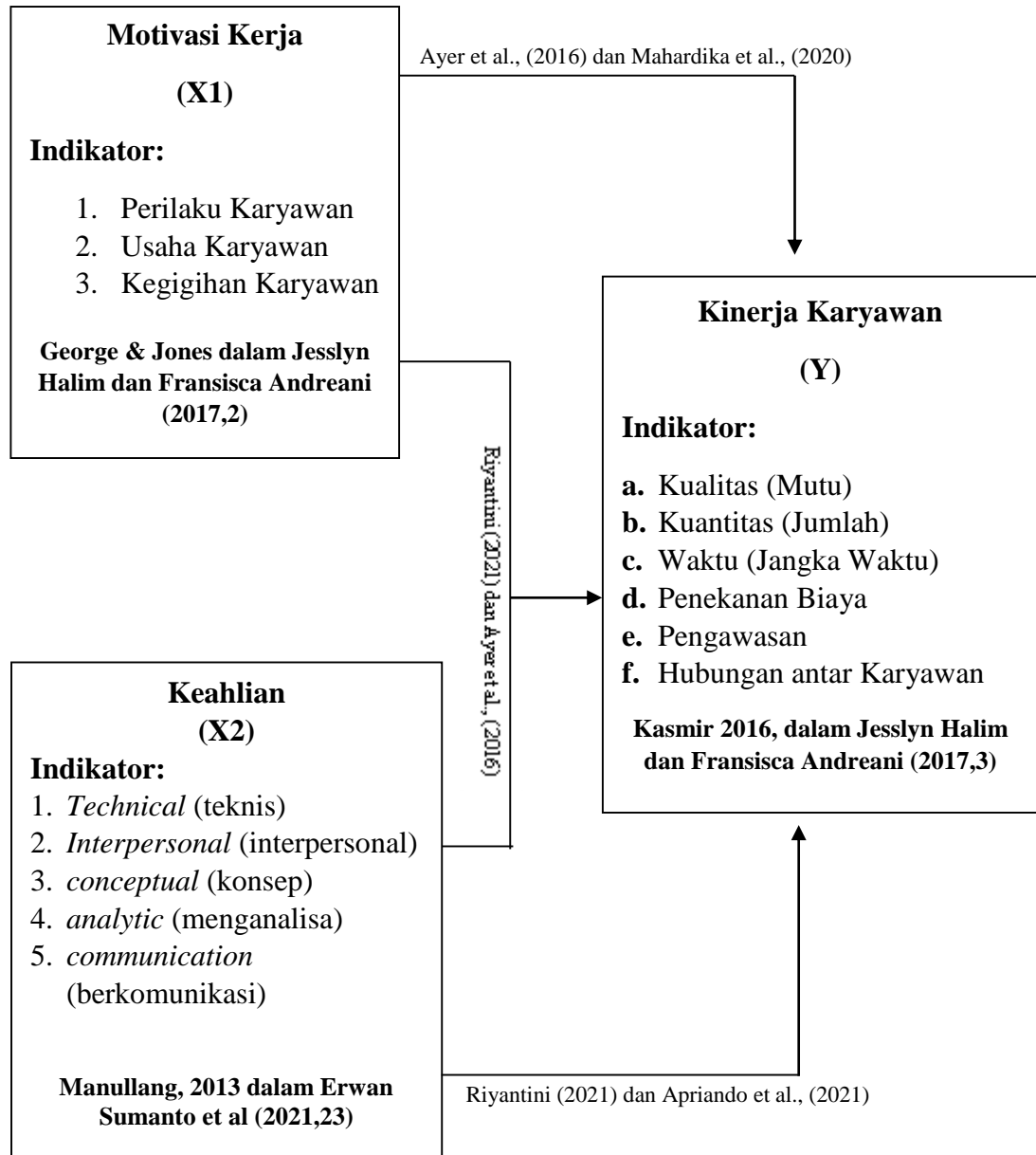
Menurut Sunyoto (2020), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk

mencapai keinginannya”. Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2017). Menurut Robbins & Judge (2019) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Menurut Simamora (2016) kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko, 2016) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Riyantini (2021) dan Ayer et al., (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan keahlian terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah kerangka pemikiran dari penelitian ini:



Gambar 2. 1
Kerangka Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian 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. Berikut adalah hipotesis pada penelitian ini:

H1: Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. X Bandung

H2: Terdapat Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. X Bandung

H3: Terdapat Pengaruh Motivasi dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan Di PT. X Bandung