BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kemampuan Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kemampuan

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi di dalam suatu organisasi secara universal adalah memiliki kemampuan mengelola bidang administrasi dan penguasaan bahasa untuk bergaul dan berhubungan dengan manusia untuk mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau standar saja. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan reality artiya pegawai yang memiliki kemampuan diatas rata-rata dengan pendidikan, pengetahuan yang memadai dan memiliki sifat-sifat tersebut di atas untuk mengerjakan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah menjalankan sesuatu usaha sehingga berhasil untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya (*the right man and the right place, the right man on the right job*).

Organisasional semakin kompleks dewasa ini, semakin beraneka ragam keterampilan dan keahlian yang diperlukan di pasaran kerja, tersedia tidaknya

orang yang memiliki keterampilan dan pengetahuan tertentu, itu bukanlah hal yang konstan.

Dalam hal demikian artinya bisa saja terjadi bahwa pada suatu ketika tertentu terjadi kelangkaan orang yang memiliki keahlian atau keterampilan tertentu mak sikap dan tindakan para pencari tenaga kerja baru pasti jika tidak dibandingkan dengan menghadapi suasana kelangkaan. Perbedaan sikap dan tindakan itu ditentukan oleh urgen tidaknya organisasi mempekerjakan tenaga kerja yang pengetahuan dan keterampilannya sulit sulit dicari itu. Dengan demikian organisasi organisasi harus merubah kebujaksanaan , seperti promosi dari dalam tentang tingkat gaji yang akan diberikan agar memperoleh tenaga kerja yang menguasai banyak menguasasi bidang dan keahlian sehingga di sisi lain organisasi akan beruntung karena memiliki pegawai-pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan. Keseluruhan kemampuan individual personil pada hakikatnya dibentuk oleh sifat-sifat dan kemampuan-kemampuan yang dikemukakan oleh J. Winardi (2007 : 319), bahwa setelah satu akibat langsung dari kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisatir harus selalu memupuk "inisiatif".

Menurut WJS Poerwodarminto (1984 : 429), kemampuan adalah salah satu kondisi individu yang terbentuk paling tidak oleh tiga aspek dasar yaitu : kondisi, sensoris, dan kognitif, pengetahuan tentang cara respon yang benar, dan kemampuan melaksanakan respon tersebut.

Lowster dan Poter mendefinisikan, kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat d an sifatnya stabil (As'ad 2000 : 61).

Moekijat (1999 : 166) mendefinisikan kemampuan adalah keahlian dan keterampilan sumber daya manusia yang penting bagi organisasi dan penting untuk masyarakat dan tidak boleh di abaikan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka penulis mencoba menyimpulkan bahwa kemampuan adalah keterampilan yang dimiliki individu untuk terus menjalankan berbagai macam tugas sehingga berhasil dikerjakan.

2.1.1.2 Kebutuhan yang Mendorong Terciptanya Kemampuan

David Mc Cleeland dalam Vheitzal (2008 : 459) dalam teorinya mengatakan bahwa kemampuan seseorang dapat ditentukan oleh "virus mental" yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal.

Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 golongan kebutuhan yaitu :

1. *Need of achievment* (kebutuhan untuk keberhasilan),
2. *Need of affilation* (kebutuhan untuk memperluas keberhasilan) dan,
3. *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Dalam pencapaian kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya dan sesuai dengan tugas pokok dan peranan fungsi PIP (Pola Ilmiah Pokok) yang harus dilaksanakan sesuai tingkat kemampuan khusus yang diperlukan dari pegawai (Siagian 2008 : 109)kemampuan yang tinggi serta sistematis dalam memecahkan masalah yang harus dilaksanakan dan harus dimiliki oleh pegawai diantaranya adalah :

a. Kemampuan teknis :
    1. Tingkat pengetahuan dan pengalaman
    2. Tingkat kemampuan dalam prosedur kerja
    3. Intensitas kemampuan dalam menggunakan fasilitas kantor.
b. Kemampuan konseptual :
    1. Tingkat pendidikan formal
    2. Tingkat kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan
    3. Tingkat pendidikan non-formal
    4. Tingkat pengembangan diri
c. Kemampuan sosial :
    1. Tingkat komunikasi
    2. Tingkat penerapan kepemimpinan yang efektif
    3. Intensitas hubungan kerja
    4. Tingkat kesalahpahaman pegawai

2.1.1.4 Upaya-Upaya Meningkatkan Kemampuan

Salah satu kunci kesuksesan adalah ketika seseorang memiliki peningkatan kemampuan diri sendiri. Kesuksesan adalah selalu berkaitan dengan menjadi orang yang lebih baik. Masalahnya sering kali orang terjebak dalam kondisi *comfort zone* sehingga kita berhenti untuk melakukan peningkatan diri sendiri.

Ada beberapa upaya untuk meningkatkan kemampuan seseorang, antara lain yaitu :

1. **Fikirkan diri sendiri sebagai produk**

   Pandanglah diri sendiri sebagai produk yang kompetitif. Coba bandingkan diri sendiri dengan orang lain dan pasarkan asset diri. Perusahaan pada umumnya setiap tahun mendengarkan kebutuhan konsumen mereka kemudian mereka meningkatkan dan memperbaiki produk mereka untuk bias lebih menjual dipasar. Inilah yang bias kita lakukan pada diri sendiri.

2. **Mintalah tanggung jawab yang lebih besar**

   Kita bisa menerima tanggung jawab 100 persen untuk diri kita dan apapun diri kita dikemudian hari. Kita bisa menolak untuk membuat alasan atau menyalahkan diri sendiri. Kita bisa mengatakan pada atasan bahwa kita menginginkan tanggung jawab yang lebih besar dan kemudian mendapatkannya**.**

3. **Perbaiki sedikit demi sedikit secara rutin**

   Jika kita mendapatkan persepuluh dari satu persen produktifitas setiap tahun, maka kita bisa mencapai setelah sampai dari satu persen produktifitas setiap minggu. Intinya, setiap hari tambahkan produktifitas dalam diri setiap hari, sehingga akan mencapai jumlah yang semakin bertambah dan meningkat setiap tahun.

4. **Memiliki tujuan dan target**

   Begitu kita mengidentifikasi area yang perlu kita tingkatkan, kita perlu menyusun tujuan. Jika tidak, kita tidak akan tahu apa yang perlu kita perbaiki. Contohnya jika kita mencoba untuk meningkatkan kemampuan interaksi dengan teman, kita perlu membuat parameter.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tujuan yang dimaksud.

Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai dengan cara bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Selain itu dengan pemberian reward kepada pegawai.

Pemberian reward harus yang membuat pegawai merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Blancard dan Hersey dalam Edy Sutrisno (2010 : 214) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* bahwa "Motivasi adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu".

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses pemberian dorongan terhadap seseorang dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat selesai dengan cepat dan baik.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut A. Dale Timpel (1992 : 31), faktor-faktor motivasi terdiri dari faktorinternal dan faktoreksternal.

Faktorinternal yaitu faktoryang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut memiliki kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki pekerjaanya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktorinternal dan faktoreksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempunyai motivasi

seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat kayawan memiliki akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

2.1.2.3 Hal-hal yang mempengaruhi motivasi

Sedarmayanty (2006 : 118). Ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi motivasi, diantaranya yaitu :

1. Pemberian reward terhadap prestasi kerja
2. Suasana kerja
3. Fasilitas
4. Kerjasama antar tim

2.1.2.4 Elemen-elemen dalam motivasi

Ada tiga (3) elemen kunci dalam motivasi yaitu :

1. Upaya

   Upaya meruapakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan sekuat tenaga untuk mencapai tujuan.

2. Tujuan organisasi

   Upaya yang tinggi belum tentu akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut secara difokuskan pada tujuan organisasi.

3. Kebutuhan

   Kebutuhan adalah kondisi internal yang sangat menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan

menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam individu.

2.1.2.5 Teori-teori motivasi

Terdapat 5 teori motivasi yang paling popular dan berpengaruh besar dalam praktek pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

1. Teori Efek Hawnthorn

Penelitian oleh Elton Mayo pada perusahaan General Electric pada kawasan Hawnthorn di Chicago, memiliki dampak pada motivasi kelompok kerja dan sifat karyawan dalam bekerja. Kontribusi hasil penelitian tersebut bagi perkembangan teori motivasi adalah :

1. Kebutuhan dihargai sebagai manusia ternyata lebih penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan kondisi fisik lingkungan kerja.
2. Sikap karyawan dipengaruhi oleh kondisi fisik yang terjadi baik didalam maupun diluar lingkungan tempat kerja.
3. Kelompok informal dilingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kebiasaan dan sikap para karyawan.
4. Kerjasama kelompok tidak terjadi begitu saja, tetapi harus direncanakan dan dikembangkan.

2. Teori Kebutuhan

Menurut Abraham Maslow, pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai berikut :

a. Kebutuhan psikologis
b. Kebutuhan rasa aman
c. Kebutuhan sosial
d. Kebutuhan harga diri
e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan-kebutuhan tersebut bersifat hierarkis, yaitu suatu kebutuhan akan timbul apabila kebutuhan dasar sebelumnya telah dipenuhi. Setelah kebutuhan psokologis seperti pakaian, makanan, dan perumahan terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya. Sehingga tingkat kebutuhan seseorang akan berbeda-beda dalam bekerja.seseorang yang kebutuhan hanya sekedar makan, maka pekerjaan apapun akan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

3. Teori X dan Y

Mc Gregor mengemukakan dua model yang menjelaskan motivasi karyawan yang bekerja yaitu teori X dan teori Y.

Teori X menganggap bahwa :

a. Karyawan tidak suka bekerja dan cenderung untuk menghindari kerja.

b. Karyawan harus diawasi dengan ketat dan di cam agar mau bekerja dengan baik.
c. Prosedur dan disiplin yang keras lebih diutamakan dalam bekerja.
d. Uang bukan satu-satunya faktor untuk memotivasi kerja.
e. Karyawan tidak perlu diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.

Teori Y menganggap bahwa :

a. Karyawan senang bekerja, sehingga pengawasan dan hukuman tidak diperlukan oleh karywan.
b. Karyawan akan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi jika merasa memuaskan.
c. Manusia cenderung ingin belajar.
d. Kreatifitas dan imajinasi digunakan untuk memecahkan masalah.

4. Teori Hygine dan Motivator

Menurut Herzberg, faktoryang menimbulkan keefektifan kinerja karyawan berbeda dengan faktoryang menimbulkan ketidakefektifan kinerja karyawan sebagai berikut :

FaktorHygine meliputi :

a. Kebijakan perusahaan dan system administrasinya
b. System pengawasan
c. Gaya kepemimpinan

d. Kondisi lingkungan kerja
e. Hubungan antar pribadi
f. Gaji/ upah
g. Kesehatan dan keselamatan kerja.

Faktormotivator meliputi :

a. Pengakuan
b. Penghargaan atas prestasi
c. Tanggung jawab yang lebih besar
d. Pengembangan karir
e. Pengembangan diri
f. Minat terhadap pekerjaan

5. Teori Motivasi Berprestasi

David Mc Cleeland menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi menunjukan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Karyawan dengan cirri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Karyawan lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Hal ini bukan mereka tidak mengharapkan imbalan, melainkan mereka menyukai tantangan.

Ada tiga macam kebutuhan yang dimiliki setiap individu yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi (*archivement motivation*) yang meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil resiko sedang.
2. Kebutuhan berkuasa (*power motivation*) yang meliputi persaingan, mempengaruhi orang lain.
3. Kebutuhan berafiliasi (*affiliation motivation*) yang meliputi persahabatan, kerjasama dan perasaan diterima.

Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan, karena semua karyawan memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda.seseorang dapat dilatih untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktorkebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, maka karyawan dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Bagian pertama dari kehidupan organisasi atau perusahaan adalah perubahan lingkungan yang sedemikian cepat. Perubahan-perubahan tersebut antara lain dikarakteristikan dengan fenomena globalisasi, agar mampu bersaing perusahaan harus meningkatkan prestasi atau kinerja mereka.

Collins (1992 : 28) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah sesuatu yang dilaksanakan untuk mencapai tujuanyang diukur dari suatu perbandingan dari berbagai ukuran atau standar.

Menurut Moch. As'ad (1999 : 48) kinerja merupakan "Hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan".

Menurut Mangkunegara (2001 : 67) kinerja adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dari beberapa pendapat sesuai yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan pengertian kinerja yaitu merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu yang mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi.

Kinerja dalam hal ini menunjukan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan hasil tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tuntutan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Keith Davish (2000 : 23) ada beberapa faktoryang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik sesama karyawan dengan atasannya, maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan.
4. Faktor finansial, merupakn faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja yang Efektif

Terdapat beberapa kriteria yang umum digunakan sebagai kriteria ukuran/ penilaian kinerja yaitu :

Menurut Hardianto, 2001 : 81 :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu yang dipakai

Sedangkan menurut pendapat Lpoez (2002 : 60) kinerja dapat meliputi :

1. Kualitas dan kuantitas hasil
2. Daerah kerja organisasi
3. Perencanaan organisasi
4. Pengetahuan karyawan
5. Ketepatan waktu

Bernandian dan Russel (1995 : 92) menunjukan enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja antara lain :

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati hasil kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya Rupiah, jumlah unit

3. *Timelines*, adalah tingkat sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost effectiveness*, adalah tingkat sejauhmana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai harga tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap penggunaan dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauhmana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Swasto (1996 : 21) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang, kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta peralatan atau tekhnologi yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Bentuk penilaian prestasi kerja atau kinerja terangkum dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, dimana daftar tersebut memuat 8 indikator-indikator yang meliputi : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

2.1.3.4 Tujuan Penelitian Kerja

Tujuan manajemen kerja tidak hanya terfokus pada tujuan yang bersifat administrative tapi juga terfokus pada tujuan starategik dan penembangan. Selain dapat digunakan untuk tujuan yang bersifat administratif, strategic dan pengembangan, penilaian kinerja juga dilakukan dengan tujuan sebagai :

1. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
2. Nasihat yang perlu disampaikan kepada para karyawan dalam perusahaan.
3. Alat untuk memberikan umpan balik (*feedback*) yang emndorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/ meningkatkan kualitas kerja bagi para karyawan.
4. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
5. Landasan/ bahan informasi dalm pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya (Sastrohadiwiryo, 2002 : 51).

2.1.4 Keterkaitan Antar Variabel

2.1.4.1 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (1997 : 93), kemampuan fisik dan mental yang yang dimulai orang untuk melaksanakan pekerjaan. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, pahami apa yang menjadi kemampuan kita, jadikan itu sebagai pegangan. Orang yang sukses selalu mempunyai kemampuan yang tinggi.

Persaingan kerja bukanlah hal yang mudah. Setiap tahun, akan muncul ribuan tenaga kerja yang baru yang akan mengganti posisi kita. Belum rekan kerja, para pelamar yang datang dari luar negeri, bahkan karyawan di perusahaan pesaingpun bias mengancam karir kita, jika kita tidak mampu mempertahankan kinerja yang baik, maka kemungkinan besar posisi atau jabatan kita akan tergeser.

Snell (1992 : 112), mengemukakan apabila kemampuan karyawan rendah maka kinerja akan menurun. Dan begitu pula sebaliknya, jika kemampuan karyawan tinggi dan meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Dari pendapat diatas bisa terlihat jelas bahwa terdapat korelasi yang positif antara kemampuan dan kinerja karyawan.

2.1.4.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Soejadi (1996) dalam Qurratul Aini, Sito Meiyanto, dan Andreasta Melilai (2004:81) mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positf oleh motivasi.

2.1.4.3 Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Teori yang dikemukakan Arnold and Feldman serta Stumpf dan Hartman dalam R.Yudhi Satria (2005:123) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan yang paling penting adalah gaji, promosi, rekan sekerja, kondisi kerja yang nyaman, dan dorongan antar sesama tim.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas dalam latar belakang dan rumusan masalah yang disajikan dalam identifikasi masalah tersebut, maka dapat dikembangkan dalam kerangka pemikiran penelitian ini yang dijadikan data Variabel X_1 (kemampuan karyawan), Variabel X_2 (Motivasi Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan). Sumber daya manusia diakui sebagai unsur yang sangat penting dan merupakan asset perusahaan, dimana manusia memiliki sikap, cara berfikir, kebutuhan, keinginan bertanggung jawab dan tingkat keterampilan yang berbeda-beda, maka diperlukan pengelolaan yang baik, melihat besarnya peranan karyawan dalam pelaksanaan perusahaan maka sewajarnya bila perusahaan mencurahkan hatinya pada karyawan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan yaitu dengan kebijakan mengatur penempatan posisi kerja yang sesuai dengan kemampuannya serta diberikan pelatihan dengan tujuan untuk mengasah kemampuannya agar bisa meningkat. Bila kemampuan karyawan meningkat, dengan demikian apa yang menjadi keinginan perusahaan yaitu kinerja karyawan yang produktif serta keberadaan karyawan dapat dipertahankan oleh perusahaan. Sebenarnya kemampuan dapat mempengaruhi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap tercapainya suatu visi dan misi perusahaan.

Selain kemampuan yang harus dipenuhi, ada faktor lain yang dapat meningkatkan kerja karyawan yaitu motivasi. Salah satu cara pemberian motivasi adalah dengan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi, untuk kelangsungan kinerja karyawan yang layak dan memadai karena kondisi tersebut berperan terhadap peningkatan semangat dan prestasi kerja karyawan.

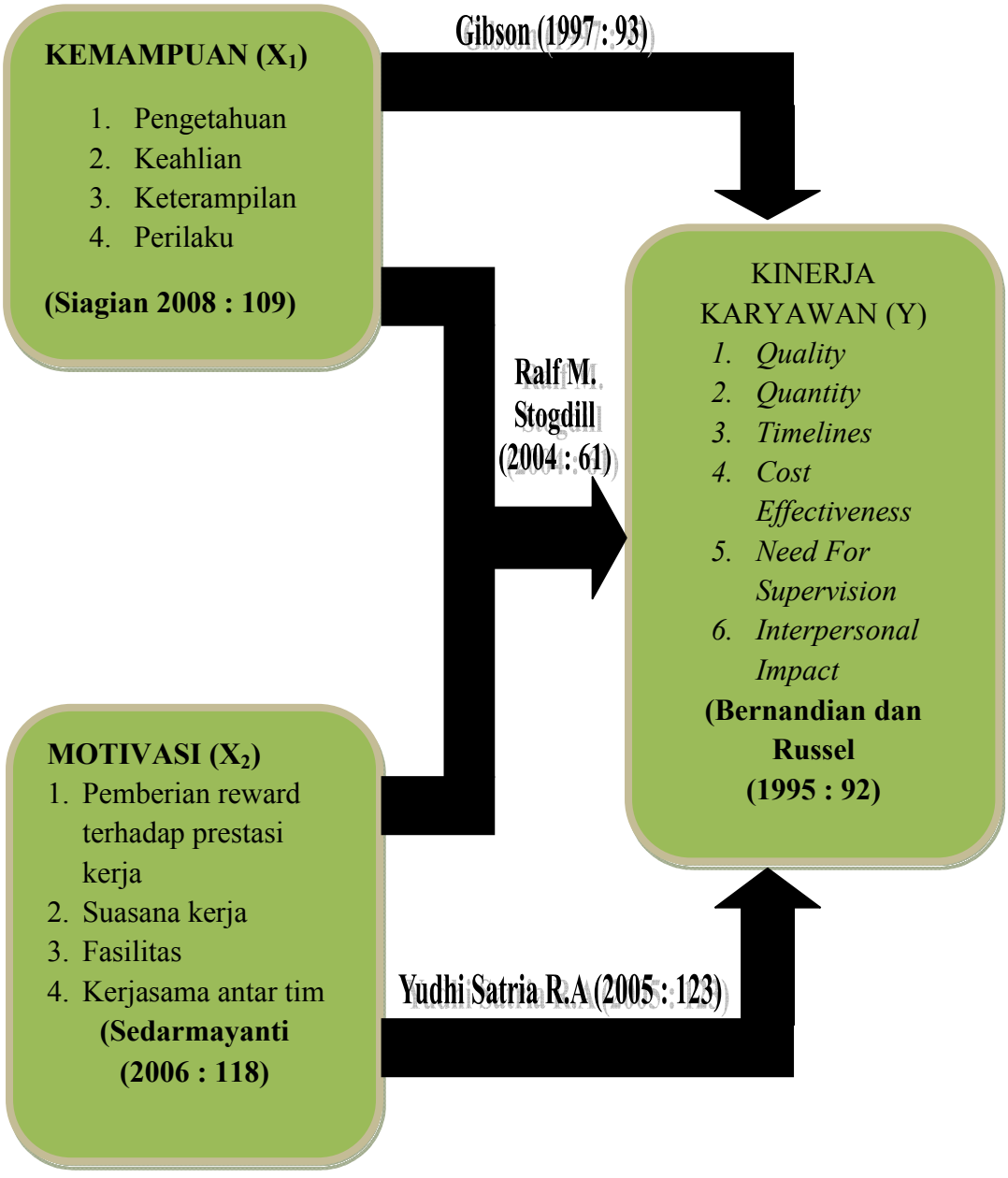
2.2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
1	Qurratul Aini, Sito Meiyanto, Andreasta Meliala	2004	Pengaruh konfensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Paramadina	Variable X_1 ini mengambil tentang kompensasi sedangkan Variable X_1 mengambil tentang kemampuan	Menggunaka Variabel X_2 (Motivasi) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) yang sama
2	Sofyia Desianti	2006	Pengaruh kemampuan kerja karyawan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang	Variabel X_2 ini mengambil tentang kesehatan kerja sedangkan Variabel X_2 ini mengambil tentang Motivasi	Menggunakan Variabel X_1 (Kemampuan) dan Variabel Y (kinerja Karyawan) yang sama
3	Arman Adi Cahyono	2005	Hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pada Universitas Muhammadiyah Surakarta	Variabel X_1 ini mengambil tentang kepemimpinan sedangkan variable X_1 ini mengambil tentang kemampuan	Menggunakan variabel X_2 (Motivasi) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) yang sama
4	Dwi Indah Mustikorini	2004	Analisis pengaruh kemampuan spiritual terhadap kinerja karyawan dibagian quality control pada PT. Goldfindo Gresik	Penelitian ini dilakukan PT. Goldfindo Gresik bagian Quality Control sedangkan penelitian ini dilaksanakan di RSUD Cibabat Cimahi	Menggunakan Variabel X_1 (Kemampuan) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) yang sama
5	Eben Ezer Pakpahan dan Renta H.R. Siregar	2009	Keterkaitan antara kemampuan kerja dan gaji dengan kinerja karyawan dikantor Bank Indonesia Medan	Penelitian ini dilakukan di Kantor Bank Indonesia Medan sedangkan penelitian ini dilaksanakan di RSUD Cibabat Cimahi	Menggunakan Variabel X_1 (Kemampuan) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) yang sama

2.2.2 Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran di atas, maka dapat disusun paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Cibabat Cimahi

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis metode penelitian (2004 : 51) ialah dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan maslah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kemampuan karyawan RSUD Cibabat Cimahi masih kurang.
2. Motivasi kerja pada RSUD Cibabat Cimahi masih rendah.
3. Kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi masih rendah
4. Kemampuan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi.
5. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi.
6. Kemampuan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi.