

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya yang paling mempengaruhi jalannya perusahaan dan perlu diperhatikan oleh pihak manajemen yaitu pada sumber daya manusia (SDM), dimana manusia ini akan ikut andil dalam pencapaian tujuan organisasi. Sehingga melalui pelaksanaan fungsi dari SDM, para manajer diharapkan dapat mengelola dan memaksimalkan para karyawannya dengan sebaik mungkin. Fungsi dari SDM merupakan suatu fungsi yang dapat mengelola manusia sebagai sumber daya seefektif mungkin agar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pada definisi diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Berarti fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Pengaturan itu meliputi beberapa masalah seperti adanya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kajian manajemen sumber daya manusia lebih terfokus pada masalah tenaga kerja yang diatur menurut uraian fungsi-fungsinya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa fungsi diantaranya:

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila ditemukan adanya penyimpangan atau kesalahan, maka dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini antara lain disebabkan oleh faktor keinginan karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, dan pensiun.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013), adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja secara efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan beberapa program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan kondisi perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Beberapa literatur menyebut upaya yang ditawarkan pandangan ini sebagai manajemen pengetahuan (*knowledge management*). Karena pengetahuan dianggap sebagai sumber daya atau modal, sebagian orang menyebutnya sebagai modal intelektual (*intellectual capital*). Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013) meliputi:

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengendalian
- d. Pengembangan
- e. Pengintegrasian

2.2 Kemampuan Kerja

2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya (Wursanto, 2003). Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Robbins (2008) menjelaskan bahwa “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya”. Handoko (2014) menjelaskan tentang “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Kesimpulannya bahwa individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.2.2 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

- a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental, dan pemecahan masalah. Masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi.

“Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok” (Robbins, 2008).

b. Kemampuan Fisik

Robbins (2008) menjelaskan bahwa kemampuan fisik merupakan sebuah kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu, dimana kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

2.2.3 Faktor-Faktor Kemampuan Kerja

Handoko dalam Binardi (2001) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

- a. Faktor pendidikan formal,
- b. Faktor pelatihan,
- c. Faktor pengalaman kerja.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang di kehendaki (Yusuf, 2011).

Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan, yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan untuk karyawan sehingga tujuan organisasi tercapai (Mathis and Jackson, 2015). Sedangkan menurut Newstrom (2011) yang dikutip oleh Wibowo (2014) motivasi adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan

pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi dijadikan sebagai penggerak dalam mengarahkan tujuan yang telah ditentukan. Pengertian motivasi menurut Sagan (2004), motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin karena dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya, maka kepentingan pribadi dari karyawan tersebut akan terpelihara. “Motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan,” (Mangkunegara, 2010).

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong karyawan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang diperoleh karyawan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan seperti saat karyawan tidak puas akan mengakibatkan suatu ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan untuk memenuhi kebutuhannya.

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan dan semangat untuk melakukan kerja yang mengarah pada tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017), secara umum terdapat lima jenis kebutuhan yang dapat memotivasi seseorang berdasarkan kepentingannya, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan dan kelangsungan hidup manusia.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman ini yang paling langsung dirasakan, yaitu keinginan manusia untuk bebas dari bahaya yang bisa mengancam kehidupannya.

3. Kebutuhan Sosial

Manusia adalah makhluk sosial sehingga secara natural membutuhkan dalam berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian satu sama lainnya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Melalui berbagai upaya, pada dasarnya orang ingin dirinya dipandang penting dan berguna. Hal ini merupakan salah satu contoh dari kebutuhan penghargaan.

5. Kebutuhan Aktualisasi

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang mampu menciptakan sesuatu (ilmu, teknologi dan norma) yang bermanfaat bagi kehidupan generasi masa kini dan masa mendatang.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Mangkunegara (2010) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu:

- a. Motivasi intrinsik; seperti upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, dan lain-lain.
- b. Motivasi ekstrinsik; seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain-lain.

2.3.3 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Adapun tujuan pemberian motivasi kerja (Hasibuan, 2013) antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kedisiplinan dan moral kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan perusahaan.
- d. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- e. Meningkatkan loyalitas, partisipasi, kreatifitas, dan semangat karyawan dalam bekerja.

2.3.4 Pendekatan dalam Motivasi Kerja

Beberapa pendekatan dalam motivasi kerja, seperti:

- a. Pendekatan Tradisional

Pendekatan ini berorientasi pada penghargaan bagi karyawan yang berkinerja tinggi. Penghargaan yang dimaksud adalah umumnya berupa gaji

yang sesuai dengan hasil kerja karyawan. Pendekatan tradisional lebih mengarah pada pengembangan sistem insentif untuk memotivasi karyawan. Saat karyawan bisa menghasilkan produksi yang banyak maka semakin besar pula gaji yang diperoleh. Bangun (2012) berpendapat bahwa biasanya karyawan kurang tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga dibutuhkan motivasi lebih dalam bentuk uang untuk meningkatkan kinerjanya.

b. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan ini berorientasi pada penghargaan non-ekonomi seperti memenuhi kebutuhan sosial. Adanya kelompok kerja yang menyenangkan (*congenial*) menjadi keutuhan yang lebih penting daripada uang. “Manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan penting” (Bangun, 2012).

c. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan ini berorientasi pada sumber daya manusia. Manusia mempunyai berbagai macam kebutuhan, tidak hanya ekonomi dan sosial, tapi juga kebutuhan lainnya. Bangun (2012), menyatakan bahwa karyawan mendapatkan motivasi dari banyak faktor, selain uang, karyawan dimotivasi dengan mendapatkan pekerjaan yang berarti dan kebutuhan untuk berprestasi.

d. Pendekatan Kontemporer

Pendekatan kontemporer (*contemporary approach*) di dominasi oleh tiga tipe motivasi: teori isi, teori proses, dan teori penguatan” (Bangun, 2012). Manajer harus bisa memahami kebutuhan anggotanya untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesetiiaannya pada pekerjaan dan perusahaan.

2.4 Teori Motivasi

Teori motivasi dibedakan menjadi dua yaitu:

a. Teori Motivasi Proses

Pada teori ini pendekatan yang dipakai adalah sebab akibat. Sudrajat (2008) mengelompokkan teori motivasi proses menjadi:

1) Teori Harapan Victor H. Vroom

Teori Victor H. Vroom membahas tentang hubungan antara upaya melaksanakan kerja dengan kinerja dan hasil kinerja (Sedarmayanti, 2014). Adapun dasar teorinya adalah:

- a) Harapan merupakan kesempatan yang diberikan terhadap terjadinya sebuah perilaku.
- b) Nilai merupakan nilai yang di akibatkan oleh perilaku tertentu.
- c) Pertautan merupakan persepsi seseorang bahwa hasil pertama berhubungan dengan hasil berikutnya.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan mempermudah memahami seseorang karyawan dalam mencapai kesimpulan apakah ia diperlakukan secara adil atau tidak. Hal inilah yang kemudian akan dilihat dapat mempengaruhi motivasi kerja (Sudrajat, 2008).

3) Teori Motivasi Penguatan

Teori penguatan (*reinforcement theory*) dikemukakan oleh B.F. Skinner, seorang ahli psikolog, yang menyatakan bahwa tingkah laku pada masa lampau mempengaruhi tindakan yang akan datang (Bangun, 2012).

b. Teori Motivasi Kepuasan

Teori bertujuan mencari tahu mengenai kebutuhan yang dapat memuaskan dan mendorong semangat kerja berdasarkan faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya (Yusuf, 2011).

1) Hieraki Teori Kebutuhan

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang sangat terkenal bahwa pada setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima kebutuhan (Rivai, 2005). Kebutuhan tersebut meliputi:

- a) Kebutuhan ragawi atau kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual, dan lainnya.
- b) Kebutuhan keselamatan, rasa aman, dan perlindungan dari kerugian fisik maupun emosional.

- c) Kebutuhan sosial seperti diterima baik oleh sekelompok, kasih sayang, dan persahabatan.
- d) Kebutuhan penghargaan diri seperti untuk dihargai dan dihormati oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk menggunakan potensi dan kemampuan, berpendapat, dan menyampaikan kritik terhadap sesuatu.

2) Teori David McClelland

David McClelland mencetuskan teori kebutuhan (*need for achievement*) guna mencapai prestasi sesuai dengan motivasi dan kebutuhan seseorang akan prestasi. Ada tiga ciri umum karakteristik orang yang berprestasi tinggi (*high achievers*) yaitu:

- a) Karyawan yang mengerjakan tugas dengan bersedia menerima resiko yang relatif tinggi.
- b) Menyukai pencapaian tujuan yang bersifat realistis tetapi menantang dan kemajuan dalam pekerjaan.
- c) Menginginkan imbalan tentang keberhasilan kerja sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi yang diperolahnya.

3) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) atau biasa dikenal dengan teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu yaitu terbagi sebagai berikut:

- a) Eksistensi (*existence needs*) yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan fisik seperti makan, gaji, dan kondisi pekerjaan.
- b) Keterhubungan (*relatedness needs*) yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c) Pertumbuhan (*growth needs*) yaitu kebutuhan untuk meningkatkan dan mengembangkan pribadi seseorang.

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya seperti apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dan kinerja mempengaruhi seberapa besar seorang karyawan memberikan kontribusi untuk perusahaan (Mathis dan Jackson, 2015). Sementara Moenir (2013) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu dan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level performance*". Secara umum, orang yang dengan *level performance* tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau memiliki *performance* rendah.

Kinerja selalu mendapat perhatian dalam ilmu dan praktik manajemen karena hal ini sangat berkaitan dengan tingkat produktivitas sebuah perusahaan. Maka dari itu, upaya untuk mengadakan penilaian kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat penting. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja pada diri seorang karyawan adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, serta menjalankan tugas yang kemudian di evaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

2.5.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk menilai baik atau kurangnya seorang karyawan ketika mengerjakan pekerjaan (Mathis, 2011). Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami standar kinerja dan penyedia memberikan umpan balik atau insentif, hal ini bertujuan untuk menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang telah berjalan dengan baik (Dessler, 2012). Penilaian kerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum di dalam perusahaan yaitu (Mathis dan Jackson, 2011):

- a. Penggunaan administratif seperti:
 - 1) Alasan melakukan promosi atau pemecatan terhadap karyawan.
 - 2) Kompensasi diberikan berdasarkan pencapaian kinerja, bukan senioritas.

- 3) Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja karyawan.
- b. Penggunaan pengembangan seperti:
- 1) Alat untuk mengenali kekuatan pegawai.
 - 2) Alat untuk mengetahui potensi pegawai.
 - 3) Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai.
 - 4) Alat untuk pemimpin menjelaskan peningkatan yang diperlukan.

2.5.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja

Wilson Bangun (2012) menjelaskan tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Evaluasi terhadap individu dalam perusahaan/organisasi
Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu agar kemudian dapat memberi kejelasan dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak setiap individu dalam organisasi.
- b. Pengembangan diri dalam perusahaan/organisasi
Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan peningkatan, baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
- c. Pemeliharaan sistem
Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan/organisasi saling berkaitan antara satu dengan subsistem lainnya. Jika salah satu subsistem tidak berfungsi maka akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.
- d. Dokumentasi penilaian kinerja
Dokumentasi penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan manajemen sumber daya manusia dan untuk pengujian validitas.

2.5.4 Dimensi Kerja

Dimensi kerja dalam hal ini untuk mengukur kinerja karyawan secara individu (Mathis dan Jackson, 2009) yaitu:

a. Kemampuan individual

Kemampuan individual adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan sesuai dengan minat dan bakat.

b. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan merupakan upaya yang dilakukan ketika seseorang mampu melaksanakan suatu tugas dengan sekuat tenaga, serta memperhatikan etika dan peraturan dalam melaksanakan tugas tersebut. Indikator yang dinilai yaitu motivasi, etika kerja, kehadiran.

c. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi yaitu persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Dalam hal ini, indikatornya yaitu peralatan dan teknologi yang disediakan perusahaan, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja. Adapun hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai: kinerja (*performance*) = kemampuan (*ability*) x usaha (*effort*) x dukungan (*support*).

2.5.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja (Gibson, et al, 2012) yaitu:

a. Variabel individual:

- 1) Keterampilan serta kemampuan mental dan fisik.
- 2) Latar belakang.

b. Variabel organisasional:

- 1) Sumber daya dan kepemimpinan.
- 2) Imbalan.
- 3) Desain pekerjaan

c. Variabel psikologis:

- 1) Persepsi.
- 2) Sikap dan kepribadian
- 3) Motivasi.

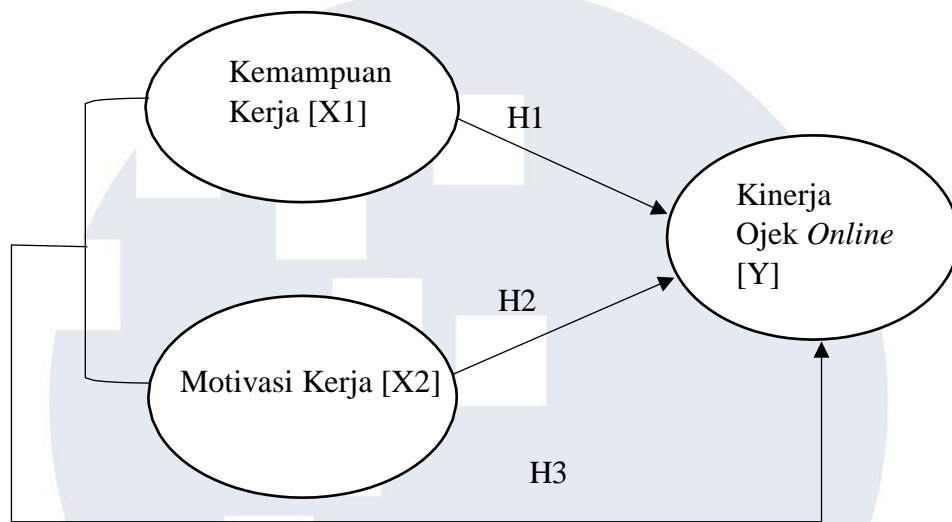
Berdasarkan landasan teori mengenai manajemen sumber daya manusia, dan pendapat beberapa ahli mengenai kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja yang telah diuraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja ojek *online*. Hal ini juga relevan dengan jurnal ilmiah yang telah dipublikasikan dengan objek penelitian yang sama dengan penulis, yaitu oleh Gusti Putu (2022) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Grab di Singaraja.

Beberapa jurnal pendukung lainnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Siamto (2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek dalam komunitas Persatuan *Driver* Gojek Indonesia (PD-GI) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja *Driver* pada Komunitas Persatuan *Driver* Gojek Indonesia Area Cipayung Kota Depok. Jurnal pendukung lainnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2023) yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Grab di Kota Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi Grab di Kota Pasuruan.

2.6 Model Penelitian

Pada model penelitian ini yang di olah penulis terdiri dari dua variabel *independent* yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja dan satu variabel *dependent* yaitu kinerja. Berikut merupakan model penelitian yang telah di modifikasi oleh penulis sebagaimana dalam gambar 2.1 di bawah ini:

Gambar 2.1 - Model Penelitian



Sumber: Model Penelitian Penulis

2.7 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan oleh penulis pada penelitian ini yaitu:

- H0 = Tidak terdapat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja ojek *online* di kota Tangerang Selatan
- H1 = Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ojek *online* di kota Tangerang Selatan.
- H2 = Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ojek *online* di kota Tangerang Selatan.
- H3 = Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ojek *online* di kota Tangerang Selatan

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 - Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Jurnal	Temuan	Manfaat Penelitian
1.	Sinaga	Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab di Kota Pasuruan	2023	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi Grab di Kota Pasuruan.	Jurnal ini digunakan sebagai acuan penulis dalam menentukan penggunaan variabel independen Motivasi Kerja (X2).
2.	Gusti Putu Wira Pratama, Kadek Rai Suwena	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab di Singaraja	2022	Kemampuan kerja dan motivasi kerja memberikan nilai signifikan pada uji F $0.026 < 0.05$. yang artinya variabel kemampuan kerja serta motivasi kerja memberikan pengaruh secara simultan kepada variabel kinerja pada driver Grab di Singaraja.	Jurnal ini digunakan sebagai acuan utama penulis sebagai referensi kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan kepada kinerja para driver di Grab.
3.	Siamto	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap	2022	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan,	Jurnal ini digunakan sebagai acuan penulis dalam menentukan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Jurnal	Temuan	Manfaat Penelitian
		Kinerja Driver pada Komunitas Persatuan Driver Gojek Indonesia Area Cipayung Kota Depok.		variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek dalam komunitas Persatuan Driver Gojek Indonesia (PD-GI) di area Cipayung Kota Depok.	penggunaan variabel <i>dependent</i> Kinerja (Y).
4.	Riswan	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Bike di Kota Makasar (Studi Kasus Komunitas Ojol Tanah Kareang).	2020	Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi nilai R^2 sebesar 0.284 yang berarti sebesar 28.4% menunjukkan bahwa kinerja driver dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 71.6% dipengaruhi oleh variabel lain.	Jurnal ini digunakan sebagai acuan penulis sebagai referensi kuesioner dalam pelaksanaan penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerjanya.

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Jurnal	Temuan	Manfaat Penelitian
5.	Ramadhan, Muhammad Ferryal	Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling.	2018	Hasil uji t menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil uji t motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Jurnal ini digunakan sebagai acuan pendukung. Memperoleh hasil penelitian bahwa hipotesis variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerjanya.
6.	Chrisnada, Dody	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mas Sumbiri.	2017	Berdasarkan hasil penelitian ini, motivasi eksternal dan internal bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mas Sumbiri.	Jurnal ini digunakan sebagai acuan pendukung. Memperoleh hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Arini, Kiki Rindy	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi	2015	Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Sedangkan 69,3% variabel kinerja	Jurnal ini digunakan sebagai acuan utama penulis. Memperoleh hasil penelitian bahwa hipotesis variabel

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Jurnal	Temuan	Manfaat Penelitian
		Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru).		karyawan dipengaruhi variabel lain diantaranya: upah, keamanan, kondisi kerja, pelatihan, pengalaman kerja, dan prestasi.	kemampuan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerjanya.
8.	Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta.	2015	Hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel kinerja sebesar 14.4% dapat dijelaskan oleh faktor variabel disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 85.6% dapat dijelaskan oleh variabel <i>independent</i> lain.	Jurnal ini digunakan sebagai acuan pendukung. Memperoleh hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Oemar, Yohanas	Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen	2013	Secara parsial, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship</i>	Jurnal ini digunakan sebagai acuan pendukung. Memperoleh hasil penelitian bahwa variabel

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Jurnal	Temuan	Manfaat Penelitian
		Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenhsip Behavior</i> (OCB) Pegawai Bappeda Pekanbaru		<i>behavior</i> (OCB) pegawai Bappeda Kota Pekanbaru. Jika kemampuan kerja meningkat maka OCB pegawai juga mengalami peningkatan.	kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB.
10.	Yudha, Choirul Anwar Satria. Swasto, Bambang S, Ruhana, Ika.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)	2013	Hasil analisis statistik uji t parsial dan uji F simultan, motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).	Jurnal ini digunakan sebagai acuan pendukung penulis dimana hipotesis variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.