

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Secara umum, kinerja adalah hasil atau pencapain yang diperoleh seseorang, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja yang baik ditandai dengan kemampuan menyelesaikan tugas dan kualitas yang tinggi, tepat waktu, dan sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan. Penilaian kinerja biasanya dilakukan melalui pengukuran hasil kerja terhadap indikator atau standar yang telah di tentukan sebelumnya. Selaian itu, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kompetensi individu, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta budaya organisasi. Kinerja yang optimal memerlukan keseimbangan antara kemampuan individu dengan dukungan sistem dan lingkungan yang kondusif. Dalam konteks organisasi, kinerja yang baik dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis, peningkatan produktivitas, dan kepuasan kerja secara berkelanjutan menjadi penting untuk menjaga dan meningkatkan kualitas hasil kerja.

Dalam kinerja pemerintahan Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura merujuk pada tingkat pencapaian dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang berkaitan dengan penyediaan dan pengelolaan pangan. Hal ini mencakup perumusan kebijakan, pemantauan ketersediaan pangan, serta evaluasi dan pelaporan kegiatan yang berhubungan dengan ketahanan pangan, serta evaluasi

dan pelaporan kegiatan yang berhubungan dengan ketahanan pangan disuatau daerah. Kinerja ini diukur melalui indikator yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya, serta dampak dari kebijakan yang ditetapkan terhadap masyarakat. Adapun tugas dan fungsi dari Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura yaitu tugasnya untuk melaksanakan pemerintahan daerah atau kewenangan provinsi di bidang ketahanan pangan, tanaman pangan dan hortikultura serta tugas pembantuan. Fungsinya, perumusan kebijakan sarana prasarana pertanian, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian sesuai dengan lingkup tugasnya. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sarana prasarana pertanian, pengendalian, dan penanggulangan bencana pertanian sesuai dengan lingkup tugasnya. Pelaksanaan administrasi secara prasarana pertanian, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian sesuai dengan lingkup tugasnya.

Sedangkan indikator kinerja utama dari Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan untuk menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rencana kinerja dan anggaran, menyusun dokumen perjanjian kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024 – 2026 pada peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah yang disampaikan kepada Gubernur Sumatera Utara. Pengukuran kinerja pemerintah dinas ketahanan pangan juga mencakup aspek input, proses, output, dari setiap program yang dilaksanakan. Indikator-indikator tersebut penting untuk memastikan bahwa tujuan ketahanan pangan dapat tercapai secara optimal, baik dalam ketersediaan, aksesibilitas, maupun kualitas pangan. Dengan demikian, kinerja ini tidak hanya berfokus pada hasil tetapi juga pada proses yang mendukung pencapaian tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimilikinya. Oleh karena itu pihak manajemen suatu instansi harus berusaha mendorong pegawainya untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi yang harus di perhatikan oleh instansi, seperti kemampuan kerja dan motivasi dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jln. Jendral Besar Dr. Abdul Haris Nasution No.6 Gedung Johor Medan, bertanggung jawab atas pengelolaan ketahanan pangan dan pengembangan sektor pertanian, meningkatkan produksi pangan lokal, dan menyediakan informasi publik mengenai layanan pertanian. Dinas ketahanan pangan juga aktif dalam berkolaborasi dengan masyarakat untuk mengurangi pemborosan pangan dan mempromosikan produksi olahan lokal. Dalam meningkatkan kinerja pegawai dinas ketahanan pangan harus dapat meningkatkan

kemampuan kerja dan motivasi para pegawai. Karena kemampuan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Stephen P Robbins dan Judge (2016:35-38) seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan tes IQ. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Selaian kemampuan kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi, didalam organisasi pegawai memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaannya menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu, melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Rivai (2015:455), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Berdasarkan penelitian dari Dewi Octaviani dkk,(2023) mengatakan kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan apa yang di harapkan. Dengan

demikian apabila kualitas kemampuan kerja dan motivasi kerja yang di terapkan semakin baik maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dilapangan terdapat fenomena masalah yang terjadi mengenai kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai yaitu kurangnya antusias pegawai dalam bekerja, menyebabkan hasil kerja menjadi tidak optimal. Kurangnya kemampuan kerja yang dimiliki seorang pegawai dalam hal peningkatan teknologi di zaman sekarang, sehingga kinerja menjadi rendah. Belum optimalnya perhatian pemimpin kepada bawahan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Dan kurangnya motivasi yang diberikan menjadi pemicu turunnya kinerja pegawai yang belum maksimal dapat menyebabkan kinerja yang rendah. Dengan meningkatkan kualitas perusahaan atau organisasi kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kemampuan pada setiap pegawai agar dapat bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan maka seorang pegawai tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai yang mendorong peningkatan untuk mencapai tujuan dalam perusahaan atau organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Ketahanan Pangan harus dapat meningkatkan motivasi pegawai yang dapat mendorong serta mempengaruhi seseorang untuk memberikan dorongan kepada seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat beberapa masalah yang dapat penulis identifikasi dan terkait terhadap masalah yang diteliti yaitu :

1. Kurangnya antusias pegawai dalam bekerja, menyebabkan hasil kerja menjadi tidak optimal.
2. Kurangnya kemampuan kerja yang dimiliki seorang pegawai, sehingga kinerja menjadi rendah.
3. Masih terdapat pegawai dan staff yang tidak disiplin dan melanggar peraturan seperti masuk kerja dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
4. Belum optimalnya perhatian pemimpin kepada bawahan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.
5. Kurangnya motivasi yang diberikan menjadi pemicu turunnya kinerja pegawai.

## **1.2 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Batasan Masalah**

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran mengenai masalah yang terjadi maka dibahas sesuai batasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, dan dalam hal ini permasalahan dibatasi hanya pada masalah kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas ketahanan pangan, tanaman pangan dan hortikultura provinsi sumatera utara.
2. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di dinas ketahanan pangan, tanaman pangan dan hortikultura provinsi sumatera utara.
3. Apakah pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di dinas ketahanan pangan, tanaman pangan dan hortikultura provinsi sumatera utara.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas ketahanan pangan, tanaman pangan dan hortikultura provinsi sumatera utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di dinas ketahanan pangan, tanaman pangan dan hortikultura provinsi sumatera utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di dinas ketahanan pangan, tanaman pangan dan hortikultura provinsi sumatera utara.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya

manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja pegawai. Serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman peneliti dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan khusus dibidang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi dinas ketahanan pangan, tanaman pangan dan hortikultura provinsi sumatera utara, penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi dinas ketahanan pangan, tanaman pangan dan hortikultura provinsi sumatera utara terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi kedepannya.
- c. Bagi program SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemampuan adanya penelitian sejenis dimasa mendatang yang berkenan dengan variable-variabel yang diteliti.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORIS**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017:9).

Menurut Hasibuan memukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja yang dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kauntitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan (Hasibuan, 2019:94). Sedangkan menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Berdasarkan berbagai pengertian di atas yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja pegawai yang dicapai dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan maupun organisasi dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga tujuan utama yang telah ditetapkan sebuah perusahaan maupun organisasi akan tercapai jika semua pegawai hasil suatu proses kerjanya dapat tercapai.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Hasibuan (2019:130), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu meliputi :

1. Gaji/upah, Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk mencapai hal itu, ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuan dengan mengikuti kursus.
2. Kompensasi, Pemberian kompensasi pada hakekatnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam upaya peningkatan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya dimana pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan status, golongan, dan jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan, pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan hukum yang dibuat oleh pengusaha tentang standar gaji minimum yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan.
3. Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

4. Semangat Kerja, Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada dirinya untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Kepemimpinan Peranan, Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, karena sebagian besar ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi tersebut. Dalam organisasi para pemimpin harus memperlihatkan kepemimpinannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:8), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan secara psikologis, kemampuan atau *ability* pegawai yang terdiri dari atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Pendidikan).
2. Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.
3. Efektifitas dan efisiensi, jika tujuan tercapai dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut

tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

4. Wewenang (otoritas), otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.
5. Disiplin, disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.
6. Inisiatif, inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2019:189) sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan Kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka akan karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tertentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
8. Budaya organisasi Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan

merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja Merupakan suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan keraj dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.
11. Loyalitas Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.
12. Komitmen Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karywan kepada janji-janji yang telah dibuatnya, atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.
13. Disiplin kerja Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan kativitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

### **2.1.1.3 Karakteristik Kinerja**

Karakteristik adalah kualitas tertentu atau ciri khas dari seseorang atau sesuatu. Kinerja karyawan memiliki karakteristik, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2017:69) :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
5. Memanfaatkan umpan baik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja**

Dalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kerja. Bagi banyak organisasi tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator-indikator kerja sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

## 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

## 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

## 4. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## 5. Peluang

Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

### **2.1.2 Kemampuan Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja**

Menurut Ahmad Awal, (2024:53) kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat diperhatikan. Kemampuan kerja adalah kapabilitas intelektual, emosional

dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, tujuan disini adalah tujuan dari organisasi atau perusahaan (Wibowo, 2017:94). Sedangkan dalam pengertian lain kemampuan kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tentunya akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien (Rizal Fauzi, 2021:69).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Menentukan Kemampuan Kerja**

Binardi (2015:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

1. Faktor Pendidikan Formal, Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas berlangsung di Lembaga resmi seperti sekolah dan universitas. Proses ini dilakuakn secara bertahap, mulai dari Pendidikan dasar hingga perguruan tinggi, dengan kurikulum yang ditetapkan pemerintah.

2. Faktor Pelatihan, proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau pegawai agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan baik.
3. Faktor Pengalaman Kerja, faktor yang merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh seseorang melalui waktu yang dihabiskan dalam suatu pekerjaan. Pengalaman ini sangat penting karena dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan dan pegawai. Pengalaman kerja yang baik membantu karyawan beradaptasi lebih cepat dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

### **2.1.2.3 Jenis – Jenis Kemampuan Kerja**

Menurut Wiludjeng (2015:6) ada 4 (empat) jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas sehingga tercapai hasil yang maksimal yaitu :

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis), yaitu kemampuan untuk menggunakan metode-metode, peralatan dan teknik-teknik dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.
2. *Human Skill* (Kemampuan Bersifat Manusiawi), yaitu kemampuan berkomunikasi, memahami dan memotivasi orang sehingga mereka dapat bekerja dengan baik.
3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual), yaitu kemampuan intelegensial, verba dan kemampuan memandang sebuah organisasi sebagai sistem kesatuan.
4. *Design Skill* (Kemampuan Desain), yaitu kemampuan untuk memecahkan masalah dengan cara-cara yang menguntungkan perusahaan.

#### **2.1.2.4 Indikator Kemampuan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2016:56) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*). Pengetahuan adalah informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki, yang lantas melekatkan dibenak seseorang.
2. Pengalaman (*Experience*). Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketarampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
3. Keterampilan (*Skill*). Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat suatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
4. Kesanggupan Kerja. Kesanggupan kerja adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, apakah itu pekerjaannya mudah sulit, ringan atau pun berat.

#### **2.1.3 Motivasi**

##### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu. P. Malayu S.P Hasibuan, (2019:143). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:93) adalah Situasi

yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri.

Berdasarkan pada defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong dan menggerakkan seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan efisien, bekerja secara berhasil, dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai.

### **2.1.3.2 Faktro-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

(Sutrisno, 2017:121), Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor Internal, faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka 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

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam 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. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu adalah arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

2. Faktor Eksternal, faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Kondisi Lingkungan Kerja, lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para

karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun, lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, lembab dan sebagiannya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan/pegawai.

- b. Kompensasi Yang Memadai, 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 para pegawai.
- c. Supervisi Yang Baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan dalam memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- d. Adanya Jaminan Pekerja, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua, cukup dalam satu perusahaan saja dan tidak perlu sering kali pindah.

- e. Status dan Tanggung Jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan di percaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang benar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

### **2.1.3.3 Asas – Asas Motivasi**

Asas-asas dalam motivasi kerja menurut Malayu S.P Malayu S.P Hasibuan (2019:146) mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan dan perhatian timbal balik yang akan diuraikan di bawah ini :

#### **1. Asas Mengikutsertakan**

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka yang mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

#### **2. Asas Komunikasi**

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut. Jika seorang pemimpin secara nyata

berikhtiar untuk senantiasa memberikan informasi kepada bawahannya, ia akan berkata “Saya rasa saudara orang penting. Saya hendak memastikan bahwa saudara mengetahui apa yang sedang terjadi”. Dengan cara ini, bawahan akan merasa dihargai dan akan lebih giat bekerjanya.

### 3. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Dalam memberikan pengakuan/pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikannya. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas dihadapan umum supaya nilai pengakuan/ pujian itu semakin besar.

### 4. Asas Wewenang yang Diberikan

Yang dimaksud asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik. Misalnya dengan mengatakan “ini suatu pekerjaan. Saudara dapat mengambil keputusan sendiri bagaimana harus melakukannya”. Dengan tindakan ini manajer menyatakan secara jelas bahwa bawahan itu cakap dan penting. Asas ini akan

memotivasi moral/ gairah bekerja bawahan sehingga semakin tinggi dan antusias.

#### 5. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhankebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Misalnya manajer minta supaya karyawan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga perusahaan memperoleh laba yang lebih banyak. Apabila laba semakin banyak, balas jasa mereka akan dinaikkan. Jadi ada perhatian timbal balik untuk memenuhi keinginan semua pihak. Dengan asas motivasi ini diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

#### **2.1.3.4 Indikator Motivasi**

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019:162) ada 5 indikator motivasi yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

##### 1. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

##### 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

### 3. Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

### 4. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian parqa karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dalam membuat penelitian ini, maka penulis menggunakan sumber-sumber dari penelitian terdahulu yang memiliki judul yang berkaitan atau berhubungan dengan judul penelitian yang penulis buat. Dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Dewi Octaviani (2023)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara	Variabel Independen : 1. Kemampuan Kerja 2. Motivasi Kerja Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi

				Sulawesi tenggara
2.	Ahmad Awal (2024)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan	Variabel Independen : 1. Kemampuan Kerja 2. Motivasi Kerja Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) provinsi sulawesi selatan
3	All Ouxtrisa Chandra Meis (2022)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekan Baru	Variabel Independen : 1. Kemampuan Kerja 2. Budaya Organisasi Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	Variabel kemampuan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perpustakaan dan kearsipan kota pekan baru
4.	I Wayan Adi Widnyana (2024)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karsa Abadi di Ubud, Gianyar	Variabel Independen : 1. Kemampuan Kerja 2. Disiplin Kerja Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karsa Abadi di Ubud.

5.	Irwan Nopian Sinaga (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Area	Variabel Independen : 1. Motivasi Kerja 2. Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat medan area
6.	Siti Yulianti (2024)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Warunggunung Kabupaten Lebak	Variabel Independen : 1. Motivasi 2. Disiplin Kerja Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	Dari hasil penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan warunggunung kabupaten lebak

Sumber : Dewi (2023), Ahmad (2024), All Ouxtrisa (2022), I Wayan (2024), Irwan (2023), Siti (2024).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya pemikiran landasan yang dapat meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran dalam suatu penelitian maka diperlukan kerangka konseptual :

#### 1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Kemampuan yang dimiliki oleh individu sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Kemampuan dibentuk dari faktor pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu. Pengetahuan terkait dengan pemahaman akan konsep-konsep abstrak dan berkaitan dengan latar belakang Pendidikan seseorang.

Sementara keahlian maupun keterampilan berhubungan dengan proses pembelajaran pada keterampilan tertentu. Pengetahuan akan menentukan cara-cara seseorang dalam melakukan analisis dan mengambil keputusan. Sementara itu ketrampilan dan keahlian berkaitan dengan teknis, sehingga ketika keterampilan dan keahlian semakin baik, maka tingkat kesalahan maupun kecepatan dalam melakukan sesuatu akan semakin baik.

“Setiap organisasi pasti mengharapkan dan berupaya sekuat tenaga untuk dapat mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan sebelumnya. Meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan mencapai tujuan tersebut, namun untuk Sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya baik sebagai pekerja lapisan bawah, menengah, maupun mereka yang menduduki jabatan pimpinan puncak” (Wibowo, 2017:93). Pendapat ini memberi kejelasan bahwa dalam mencapai hasil kinerja yang optimal sangat bergantung pada kemampuan seorang pegawai dalam organisasi. Artinya bahwa, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, namun sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian terdahulu Dewi Octaviani dkk (2023), Ahmad Awal (2024), yang melakukan penelitian mengenai pengaruh kemampuan terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap lingkungan kerja agar mau bekerja dengan memberikan suatu

kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam sebuah organisasi khususnya diorganisasi pemerintah. Karena kebutuhan dan keinginan setiap pegawai berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap pegawai suatu instansi pemerintah adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan cepat dan tepat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam waktu yang sudah ditentukan. Serta pegawai senang melakukan pekerjaannya. Pemberian motivasi sebagai kebutuhan penting bagi pegawai. Dengan memberikan motivasi perusahaan/instansi harus mengetahui karakteristik yang dimiliki pegawai.

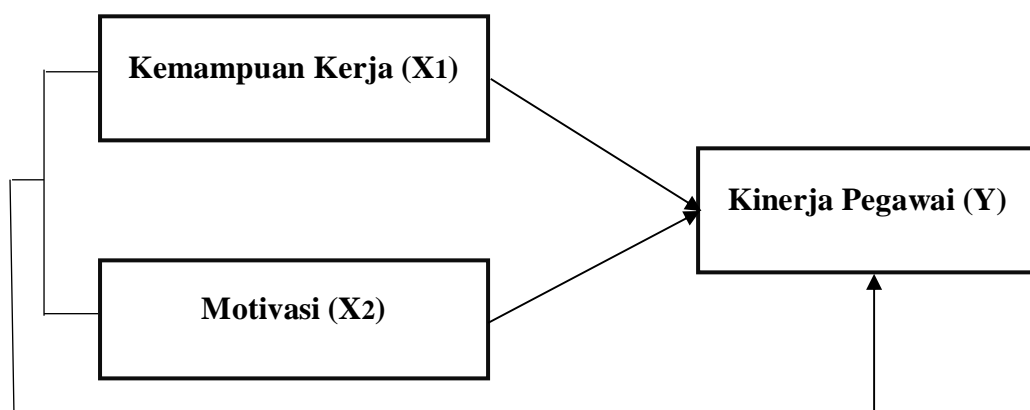
Motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai selain yang berkaitan dengan kebutuhan akan hubungan/relasi juga akan kebutuhan aktualisasi diri yaitu kesempatan untuk maju dan kesempatan untuk memberi saran dan gagasan. Hal ini selalu dipertahankan karena peluang untuk maju dapat terbuka lebar, sehingga pegawai akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi. “Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja pekerja akan meningkatkan pula organisasi. Dengan demikian, meningkatkan motivasi pekerja akan meningkatkan kerja individu, kelompok maupun organisasi” (Wibowo, 2017:377). Hal ini berarti meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian ini mendukung oleh

penelitian terdahulu Dewi Octaviani dkk (2023), Ahmad Awal (2024), yang melakukan penelitian tentang motivasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

Sebagai potensi yang dimiliki dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya berdasarkan pengetahuan, keterampilan, sikap, pengalaman untuk mencapai dan mewujudkan keberhasilan tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung oleh Dewi Octaviani dkk (2023), Ahmad Awal (2024), motivasi dan kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga menjadi lebih optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas terdapat bahwa pengaruh antara kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konsep**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019 : 99) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori-teori yang relevan dan berdasarkan pengumpulan data. Berdasarkan hubungan antara variable dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara
3. Kemampuan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.