

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, pelaksanaan aktivitas dapat berjalan lancar dan kinerja Karyawan dapat meningkat. Tenaga kerja memiliki peranan penting dalam setiap usaha pengadaan barang atau jasa, karena pada dasarnya, produksi dan teknologi adalah hasil dari kerja manusia.

Di era perubahan yang cepat dan persaingan yang ketat, persaingan antar perusahaan tidak hanya berkaitan dengan gedung, mesin, atau modal, tetapi lebih pada persaingan antar individu. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan dan menghargai sumber daya manusia, yang merupakan aset utama. Dengan demikian, sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting untuk tercapainya tujuan suatu organisasi perusahaan. Kinerja seorang karyawan tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab yang harus diketahui oleh seorang manajer. Menurut Wuwungan (2020:12), kinerja karyawan merupakan indikator untuk mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab perusahaan. Kinerja karyawan secara umum bisa dilihat sebagai output yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Namun dalam kenyataan saat ini yang sedang

banyak terjadi disetiap perusahaan yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti Kemampuan, motivasi ,lingkungan kerja. sering kali mempengaruhi kinerja individu .adapun berdampak pada efisiensi operasional,kualitas layanan atau target yang harus dicapai oleh perusahaan.sebagai salah satu asset paling berharga dalam sebuah organisasi manajemen kinerja karyawan menjadi topik yang penting untuk diteliti lebih dalam serta strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi kendaraan roda dua,khususnya sepeda motor suku cadang di Indonesia .berkantor pusat di medan , perusahaan ini merupakan salah satu dealer resmi yang mandistribusikan berbagai merek motor terkenal di Indonesia . selain penjualan kendaraan ,PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan,juga menawarkan layanan purna jual ,termasuk servis dan penyediaan suku cadang asli .Berdasarkan dari riset penelitian awal, penulis mendapatkan beberapa masalah yang terjadi di PT Sunindo Varia Motor Gemilang. Kemampuan bekerja menentukan kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi.Keberhasilan dan keterampilan dalam suatu organisasi sanagt bergantung pada kinerja karyawannya, sehingga penting bagi karyawan tersebut untuk mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan riset awal yang dilakukan di Pt sunindo varia motor gemilang medan diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan terlihat belum maksimal yang dapat dilihat dari keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan beberapa karyawan memiliki tingkat kemampuan kerja yang menurun

menyebabkan terhambatnya proses produksi dan menurunkan kinerja yang berdampak kurang baik bagi perusahaan. Karyawan mungkin menghadapi keterbatasan dalam keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. Kurangnya pelatihan atau kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dapat menghambat kemampuan karyawan dalam berkontribusi secara maksimal. Seperti kurangnya pengetahuan dan informasi mengenai harga dan produk akan menyebabkan terlambatnya tingkat produksi dan akan menyebabkan kinerja karyawan yang menurun.

Dimana dalam perusahaan juga adanya beberapa karyawan yang mengeluh karena perusahaan kurang memperhatikan motivasi terhadap karyawannya. Kurangnya Penghargaan, seperti Karyawan yang merasa kerja keras mereka tidak diakui atau dihargai cenderung kehilangan motivasi. Ketidakpuasan terhadap gaji dan tunjangan. Lingkungan Kerja yang Negatif, seperti Konflik antar rekan kerja atau budaya perusahaan yang tidak mendukung dapat mengurangi semangat kerja. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan penghargaan yang sesuai, dan memastikan komunikasi yang baik serta peluang untuk pengembangan karier.

Dimana hal tersebut berdampak pada target produksi tidak tercapai karena adanya hambatan kemampuan kerja yang menurun dan kurangnya dukungan dari atasan dapat mengurangi motivasi karyawan. maka membuat karyawan untuk bekerja tidak optimal dan menyebabkan penurunan target produksi di PT Sunindo Varia Motor Gemilang.

Tabel 1.1 Hasil Target PT Sunindo Varia Motor Gemilang

Bulan	Hasil Target produksi
Januari	88%
Februari	85%
Maret	78%
April	75%
Mei	73%
Juni	70%
Juli	68%
Agustus	66%
September	60%

Sumber: Personalia PT Sunindo Varia Motor Gemilang, 2024

Dalam memaksimalkan kinerja karyawan aspek Kemampuan kerja dan Motivasi kerja adalah dua hal yang signifikan. Menurut Kertajaya (2016:27), Kemampuan adalah segala hal yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Kemampuan yang baik dapat meningkatkan produktifitas suatu Kinerja karyawan. serta motivasi kerja yang baik dapat melancarkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu Motivasi kerja Adapun Menurut Maruli (2020:31) Menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang muncul dari hasrat individu, yang membangkitkan semangat dan keinginan dari dalam diri. Hal ini dapat memengaruhi, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan atau keinginan yang relevan dengan lingkungan kerja. Sementara menurut Mangkunegara (2019:61) Motivasi merupakan motivasi utama yang menggerakkan usaha yang penuh demi tercapainya suatu tujuan. Sekalipun seorang karyawan mempunyai motivasi tinggi,

kinerjanya akan terbatas jika motivasinya rendah, motivasi selalu menjadi fokus utama para manajer, karena motivasi erat kaitannya dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan sama-sama berpengaruh signifikan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ramayani(2021), Bustomi (2020), Siti Komala, (2024), Ni Putu Nursiani (2022).Dimana faktor tersebut merupakan faktor yang berpengaruh untuk tercapainya suatu produktivitas perusahaan.

PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif dan memperkerjakan banyak karyawannya.Motivasi pemberian daya gerak untuk menciptakan semangat kerja seseorang, memotivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang bagus bagi perusahaan.

Berdasarkan gambaran dan penjelasan diatas maka maksud dan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan .Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen yang berkontribusi terhadap kualitas sumberdaya manusia dalam suatu organisasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kemampuan kerja karyawan yang rendah, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Motivasi kerja yang rendah karena gaji, rekan kerja, promosi jabatan, dan kondisi kerja yang diterima karyawan yang tidak mendukung sehingga kinerja karyawan tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga dapat menghambat karyawan dalam berkinerja optimal.

1.3. Batasan dan Rumusan masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan ,maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.
2. Bagaiman Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.
3. Bagaimana Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi kerja Terhadap kinerja Karyawan di PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan di PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi penambahan ilmu pengetahuan manajemen terkhusus tentang Kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk pihak lain, Penelitian ini dapat menambah wawasan terhadap penelitian yang berhubungan dengan Kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan suatu tambahan pemahaman tentang objek maupun variabel- variabel yang digunakan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Desler (2020:321), Manajemen Kinerja didefinisikan sebagai prosedur yang melibatkan penetapan standar Kerja penilaian kinerja aktual berdasarkan standar tersebut, dan pemberian umpan balik kepada karyawan. Tujuan dari proses ini adalah untuk memotivasi karyawan agar dapat memperbaiki kinerja mereka atau mempertahankan kinerja yang baik.

Menurut Sugiyono (2019:41), Kinerja karyawan merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya.. kinerja ini dapat diartikan sebagai hasil dan perilaku yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu perusahaan.

Menurut Aljabar (2020:28), Kinerja adalah hasil kerja, atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan suatu hasil pekerjaan, hasil karya seseorang atau sekelompok orang, baik kuantitas maupun kualitasnya apabila melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, mereka harus memenuhi tujuan perusahaan.

2.1.1.2. Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Afandi, P. (2018:86) Banyak faktor yang mempengaruhi pekerjaan karyawan sebagai berikut :

1. Kekuatan, orang dan kebutuhan kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan, tingkat pemahaman dan penerimaan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat Motivasi karyawan adalah kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerja.
4. Terampil, yaitu keterampilan yang dimiliki pekerja.
5. Fasilitas, yaitu seperangkat perlengkapan penunjang kelancaran operasional perusahaan.
6. Etos kerja merupakan perilaku kerja karyawan yang inovatif dan kreatif
7. Manajemen, yaitu perilaku manajer dalam membimbing karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan.
8. Disiplin kerja yaitu peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan agar dapat ditaati oleh seluruh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Nabawi (2020:172) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor individu

Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari beberapa yaitu, persepsi, peran, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi, struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Kesimpulan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diatas adalah bahwa aspek-aspek seperti lingkungan kerja, motivasi, keterampilan, dukungan dari manajemen, dan budaya organisasi memiliki peranan krusial dalam menentukan efektivitas dan produktivitas karyawan.

2.1.1.3. Penilaian kinerja

Menurut fauzi (2020:25), Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan, akuntabilitas karyawan, serta kontribusinya terhadap organisasi dalam jangka waktu tertentu. Proses ini mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan.” Menurut wijono (2015:35), penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap kinerja seseorang karyawan, baik yang sedang berlangsung maupun yang telah lalu, dengan mempertimbangkan standar kinerja yang berlaku bagi karyawan tersebut.

Menurut Siagian (2019:38), ditegaskan bahwa evaluasi adalah upaya membandingkan hasil aktual yang dicapai setelah selesainya suatu fase dengan hasil yang seharusnya dicapai pada fase tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa proses penilaian kinerja memberikan penilaian dan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan secara kuantitatif untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan memnuhi standar yang berlaku saat ini atau belum memnuhi tujuan perusahaan.

2.1.1.4. Tujuan penilaian kinerja

Menurut Sugiyono (2019:65), Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Memahami keterampilan dan kemampuan kerja.

2. Sebagai landasan perencanaan dibidang karyawan.
3. Sebagai dasar untuk pengembangan dan pemamfaatan karyawan.
4. Mendorong terbentuknya hubungan yang saling menguntungkan. antara atasan dan bawahan .
5. Mengetahui kondisi organisasi secara menyeluruh.

Menurut Sutrisno (2016:66), tujuan penelian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui motivasi maksimal terhadap karyawan.
2. Membantu dalam pengambilan keputusan terkait karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai penilain atasan terhadap kinerja mereka.
4. Menjadi dasar untuk distribusi penghargaan.

Berdasarkan kesimpulan diatas, memahami keterampilan dan kemampuan karyawan sangat penting untuk perencanaan karyawan, dan membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.Selain itu, juga berkontribusi pada pehaman kondisi organisasi secara menyeluruh.

2.1.1.5. Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang di interpretasi oleh indrasari, M. (2017:80), adalah lima komponen sebagai berikut :

1. Mutu pekerjaan

Menunjukkan keteraturan, kewajaran hasil pekerjaan dan tidak adanya tanggung jawab. Kualitas pekerjaan yang baik dapat mencegah terjadinya kesalahan dalam proses kerja sehingga bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Jemlah pekerjaan

Menunjukkan banyaknya berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu yang bersamaan, agar dapat bekerja secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan sejauh mana pekerja menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mereka bertanggung jawab atas hasil pekerjaan termasuk sarana dan prasarana yang digunakan serta fungsinya.

4. Kolaborasi

Kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal di dalam dan di luar pekerjaan, untuk meningkatkan hasil kerja.

5. Inisiatif

Inisiatif anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan dan mengatasi permasalahan di tempat kerja tanpa menunggu perintah atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang menjadi pekerjaan karyawan.

Indikator kinerja karyawan menurut Deslesr (2020:321), sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

2. Ketepatan waktu
3. Barupaya untuk berinovasi dalam pekerjaan
4. Kekompakan dalam tim
5. Serta kemampuan untuk beradaptasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan adalah alat untuk mengukur tingkat pencapaian tujuan organisasi meliputi berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja individu maupaun tim.

2.1.2 Kemampuan kerja

2.1.2.1 Pengertian Kemampuan kerja

Kemampuan kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas-tugas yang disusun menurut keterampilan, pengalaman dan tekanan serta waktu. Menurut Blanchard (2020:155), Kelayakan kerja adalah karakteristik yang terdapat pada pekerja yang berketerampilan tinggi dan berhasil menggunakan bidangnya untuk tugas yang diberikan.

Kemampuan kerja merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan cara yang efektif dan efisien. Sugiyono (2019:96). Sedangkan Menurut Wibowo (2017:94), Kemampuan kerja pada dasarnya dapat diartikan sebagai kemampuan intelektual, emosional, dan fisik yang diperlukan untuk meaksanakan berbagai aktivitas. Hal ini menunjukkan langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan yang memiliki keterampilan tinggi biasanya lebih efektif dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan yang kompleks, dan menghasilkan hasil yang berkualitas (Sembiring, 2021:22),

Berdasarkan pertimbangan diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas sama dengan fungsi pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut harus didukung oleh sikap kerja dan penerapannya dalam pekerjaan dan aktivitas ditempat kerja yang berkaitan dengan persyaratan kerja yang ditentukan.

2.1.2.2 Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja menurut sugiyono (2019:96) adalah:

1. Standar kerja
2. Jumlah hasil kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efisiensi
5. Kemampuan untuk mandiri.

Menurut Sutermeister dalam Saputra (2018:15), ada banyak indikator kemampuan kerja karyawan yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan manusia. Pengetahuan dan keterampilan dipengaruhi oleh pendidikan.

1. Pengetahuan diukur dengan nilai, yaitu:
 - a. Pelatihan teknis yang dilakukan oleh nya.
 - b. Tingkat pendidikannya.
 - c. Kemampuan menguasai pekerjaan.
2. Keterampilan diukur menggunakan nilai, yaitu:
 - a. Keadilan di tempat kerja.
 - b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.2.3 Upaya Meningkatkan kemampuan kerja

Menurut Darmawan(2018:127), untuk meningkatkan kemampuan kerja ada tiga komponen yang meliputi:

1. Kemampuan mengembangkan dan memelihara pertumbuhan mental dan fisik, serta kemampuan menjaga kesehatan. Apabila seseorang mempunyai perkembangan fisik dan mental yang kuat, maka ia akan mempunyai banyak bakat dan peluang untuk tumbuh dan mengembangkan keterampilan kerjanya.
2. Bukan sekedar kemampuan berkomunikasi dan kemampuan fisik dalam menyelesaikan masalah dalam waktu singkat, juga menyangkut daya tahan, ketangguhan fisik dan mental untuk mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Sehingga hasilnya akan muncul.
3. Upaya menjamin seseorang mampu bekerja adalah dengan memberikan mereka pekerjaan untuk memastikan digunakannya organisasi yang efektif dalam memberikan kesejahteraan masyarakat.

Menurut Soeroto (2015:98), ada tiga komponen untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan:

1. Upaya untuk mengembangkan dan memelihara pertumbuhan fisik dan mental, serta menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan yang baik secara fisik dan psikis, ia akan memiliki potensi dan kesempatan yang besar untuk mengembangkan kemampuannya.
2. Upaya ini tidak hanya mencakup kemampuan praktis dan fisik untuk mengatasi masalah jangka pendek, tetapi juga melibatkan ketahanan serta

keuletan fisik dan mental dalam menghadapi berbagai tantangan dan tekanan di tempat kerja hingga mencapai hasil yang diinginkan.

3. Setelah memiliki kemampuan kerja, penting bagi individu untuk mengaplikasikannya dalam organisasi agar kemampuan tersebut dapat dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan bagi masyarakat.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua Karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

2.1.2.4 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kemampuan

Menurut Michael Zwell (2017:102), terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi keterampilan seorang karyawan, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Masalah emosional

Menurut Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2015:90), ada dua faktor yang memengaruhi keterampilan, yaitu pengetahuan dan keterampilan itu sendiri.

1. Pengetahuan adalah informasi yang telah diolah dan diatur sedemikian rupa untuk mencapai pemahaman, serta pengalaman yang terakumulasi, sehingga dapat diterapkan dalam pekerjaan karyawan.

2. Keterampilan merujuk pada kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, dengan menerapkan teknik tertentu yang berkaitan dengan tanggung jawab individu dalam suatu organisasi.

Kesimpulan dari penjelasan di atas adalah bahwa keterampilan karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama: pengetahuan dan keterampilan itu sendiri. Pengetahuan terdiri dari informasi yang telah diproses dan disusun, sehingga dapat diterapkan dalam pekerjaan. Di sisi lain, keterampilan menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien dalam lingkungan organisasi. Dengan demikian, pengembangan keterampilan karyawan sangat bergantung pada akumulasi pengetahuan dan kemampuan praktis yang relevan dengan tanggung jawab mereka.

2.1.3. Motivasi kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah dorongan dalam diri individu yang mendorongnya untuk bertindak dengan sepenuh hati dan serius dalam pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan hasil yang berkualitas.

Menurut Robbins (2018:127) Motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk berusaha mencapai tujuan tertentu. Proses ini juga mempengaruhi seberapa kuat, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai sasaran.

Menurut Stephen P. Robbins (2016:171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dari berbagai pengertian motivasi yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang mampu menumbuhkan semangat kerja pada karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

2.1.3.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Hendy (2019:154), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yang dikelompokkan kedalam faktor internal.

1. Faktor intern ini adalah faktor yang berasal dalam diri karyawan itu sendiri, meliputi:
 - a. Keinginan untuk hidup: ini adalah kebutuhan dasar setiap manusia. Untuk bertahan hidup, individu cenderung melakukan berbagai pekerjaan, terlepas dari kualitas atau status pekerjaan tersebut. Kebutuhan ini mencakup kompensasi yang cukup, keamanan pekerjaan, dan lingkungan kerja yang nyaman, meskipun penghasilan
 - b. Keinginan untuk memiliki: hasrat untuk memiliki barang atau aset dapat menjadi motivator kuat bagi seseorang untuk bekerja. Pengalaman sehari-hari menunjukkan bahwa keinginan yang mendalam untuk memiliki sesuatu sering kali mendorong individu untuk berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka.

Menurut Sutrisno (2019:116-117) mengemukakan faktor yang mempengaruhi motivasi kedalam faktor ekstren antara lain:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan infrastruktur disekitar karyawan saat mereka menjalankan tugas, yang dapat mempengaruhi efektivitas pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk memnuhi kebutuhan diri dan keluarganya.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi adalah memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap karyawan yang bekerja berkontribusi dengan mengorbankan aspek diri mereka untuk perusahaan, terutama jika mereka memiliki kepastian karir yang jelas dalam pekerjaan mereka.

5. Status dan tanggung jawab

Karyawan cenderung menginginkan status atau posisi tertentu, tidak hanya mencari kompensasi, tetapi juga menginginkan kesempatan untuk menduduki jabatan didalam perusahaan.

2.1.3.3. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2019:146) terdapat beberapa tujuan pemberian motivasi kepada karyawan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas serta disiplin karyawan.
3. Mempertahankan loyalitas dan stabilitas karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
5. Meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
6. Menciptakan Lingkungan dan hubungan kerja yang harmonis.

7. Mengoptimalkan rekrutmen karyawan.
8. Mendorong kreativitas dan partisipasi karyawan.

Kasmir (2019:190) menjelaskan bahwa tujuan dari motivasi adalah untuk mendorong individu agar melaksanakan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat, baik berasal dari diri mereka sendiri maupun dari faktor luar, mereka akan lebih terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Kesimpulan tentang tujuan motivasi adalah untuk mendorong individu mencapai potensi terbaik, meningkatkan kinerja, memfasilitasi pertumbuhan pribadi, membantu menghadapi tantangan, dan menciptakan lingkungan positif.

2.1.3.4. Indikator motivasi kerja

Menurut Sugiyono (2019:21), terdapat beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Sasaran yang ingin diraih
2. Kesadaran akan tanggung jawab yang harus dijalankan
3. Pelaksanaan tugas
4. Pengembangan keterampilan
5. Pembentukan keahlian
6. Sikap sukarela
7. Niat yang kuat
8. Motivasi yang mendorong tindakan.

Menurut Afandi (2018:23), terdapat beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Imbalan

2. Lingkungan kerja
3. Pencaipan kerja
4. Pengakuan kerja dari atasan,
5. dan sifat pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja sebagai dorongan bagi karyawan untuk melaksanakan tugas mereka. Ketika motivasi tinggi, maka karyawan akan merasa bahagia dan bersemangat dalam pekerjaannya.

2.2. Penelitian terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, Peneliti menggunakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO.	Nama	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1	Ramayani (2021),	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor.	Menunjukkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan Metode linear berganda menggunakan SPSS.
2	Bustomi (2020)	Pengaruh kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pengolahan Teh unit Produksi pagilaran PT Pagilaran.	Penelitian ini menggunakan metode linear berganda dengan spss yang menunjukkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Yos Soejarminto (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan Pt. Star	.Penelitian ini menggunakan metode linear berganda dengan menggunakan SPSS ,yang menunjukkan

		Korea Industri MM2100 Cikarang	bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Vera Maria (2022)	Pengaruh kepemimpinan, Budaya organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan pada pt. the Univenus Serang	Penelitian ini menggunakan metode linier berganda dengan menggunakan Spss, Yang menunjukkan hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Siti Komala (2024)	Pengaruh kemampuan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan pada Pt. Jafa Palma Cirebon.	Hasil dari penelitian menggunakan metode Linear berganda dengan Spss Yang menunjukk bahwa Kemampuan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap kinerj Karyawan.
6.	Ni Putu Nursiani (2022)	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Batara Mahkota Kupang	Hasil penelitian ini Menggunakan metode liner berganda dengan menggunakan spss yang menunjukkan hasil Kemampuan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Ramayani(2021) ;Bustomi (2020)Yos Soejarminto (2023);Vera Maria (2022); Siti Komala (2024); Ni Putu Nursiani (2022).

2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019:95), kerangka pemikiran adalah sebuah modelkonseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.Kerangka Konseptual menggambarkan hubungan dari variabel indenpenden, dalam hal ini adalah Kemampuan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu

Kinerja Karyawan (Y) yang dilakukan di PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ramayani (2021) mengatakan bahwa kinerja karyawan di suatu organisasi dipengaruhi oleh Kemampuan kerja karyawan, yang mana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun menurut Bustomi (2020) menunjukkan adanya kinerja karyawan di perusahaan didukung oleh Kemampuan kerja karyawan yang dalam penelitian Bustomi (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

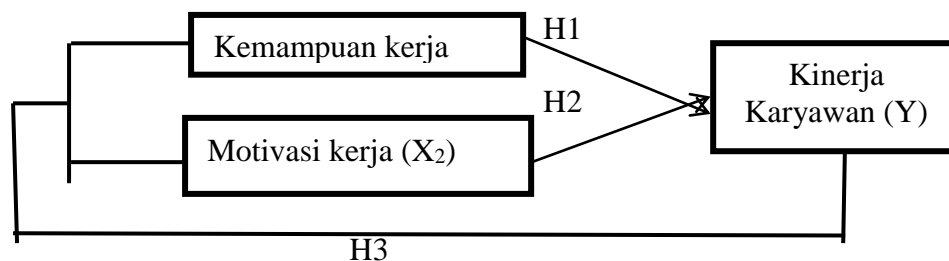
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Yos Soejarminto (2023) mengatakan bahwa kinerja karyawan di suatu organisasi dipengaruhi oleh Motivasi kerja karyawan, yang mana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun menurut Vera Maria (2022) menunjukkan adanya kinerja karyawan di perusahaan didukung oleh motivasi kerja karyawan yang dalam penelitian Vera Maria (2022) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Komala (2024) disebutkan dalam penelitian ini Kinerja karyawan terpengaruh signifikan serta positif oleh Fasilitas

dan Disiplin maka semakin bagus Kemampuan dan Motivasi kerja karyawan yang diberikan perusahaan maka semakin bagus pula kinerja karyawan dan mendapat manfaat bagi perusahaan .Begitu juga menurut penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Nursiani (2022) memperlihatkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh Kemampuan dan Motivasi kerja ,dimana dalam penelitian ini mengemukakan Kemampuan dan Motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja seseorang.



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99), hipotesis adalah jawaban sementara untuk rumusan masalah dalam penelitian ini, sehingga rumusan masalah sering disusun dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis penelitian didefinisikan sebagai pernyataan tentang konsep yang mungkin dianggap benar atau salah, tergantung pada fenomena yang dapat diamati berdasarkan temuan serta bukti yang ada, yang diuji dengan merujuk pada teori dan metodologi penelitian. Maka hipotesis yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Kemampuan kerja(X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sunindo Varia Motor Gemilang

- H₂ : Motivasi kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sunindo Varia Motor Gemilang
- H₃ : kemampuan kerja(X₁) & Motivasi Kerja(X₂) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan