

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kinerja Karyawan

##### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja, Namun sebenarnya mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang diterbitkan oleh Dapertemen Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa kinerja mengandung arti: sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.<sup>1</sup>

Dalam melaksanakan kinerjanya, karyawan memperoleh hasil yang disebut kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan kinerja ialah suatu hasil diperoleh individu dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya didasarkan pada kesanggupan, pengalaman dan keseriusan.<sup>2</sup>

Terdapat tokoh yang menjelaskan mengenai definisi kinerja diantaranya menurut Bernardin dan Russel kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Ilyas kinerja merupakan penampilan hasil kerja individu dalam suatu organisasi, penampilan hasil karya tidak

---

<sup>1</sup> Surajiyo, Nasruddin, and Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020).

<sup>2</sup> Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1, no. 1 (2018): 9–25.

terbatas kepada memegang jabatan fungsional maupun structural tetapi juga kepada seluruh jajaran didalam organisasi. Menurut Simanjuntak menjelaskan kinerja ialah tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas. Kinerja perusahaan merupakan hasil yang diharapkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja ialah seluruh aktifitas yang lakukan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, termasuk kinerja individu dan kelompok dalam perusahaan tersebut.<sup>3</sup>

Dari penjelasan kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan yang diberikan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja dinilai baik dan memuaskan apabila tujuannya tercapai sesuai standar yang ditetapkan. Penilaian terhadap kinerja karyawan paling sistematis dilihat dari hasil yang mendapatkan nilai positif.

## 2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur sebagai berikut:<sup>4</sup>

### a. Kualitas kerja.

Kualitas adalah elemen penting karena yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan kualitas standar ditetapkan perusahaan.

### b. Kuantitas kerja.

Kemampuan menghasilkan pekerjaan dalam penyelesaian tepat waktu dan sesuai jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.

### c. Kehandalan kerja.

Kehandalan kerja meliputi pelaksanaan dalam mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan dalam menjalankan pekerjaannya.

---

<sup>3</sup> Titik Rosita and Tri Yuniati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 21, no. 2 (2019): 1–19.

<sup>4</sup> Kristanti and Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019).

d. Efektifitas.

Penggunaan sumber daya organisasi meliputi tenaga, uang, teknologi dan bahan baku dimaksimalkan guna meningkatkan hasil dalam setiap penggunaan sumber daya.

e. Sikap.

Mengevaluasi terhadap obyek, Berdasarkan sikap, pendirian dan keyakinan seorang yang terjadi dalam perusahaan.<sup>5</sup>

**3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Afandi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Tingkat motivasi.

Daya energi yang mendorong dan mengarahkan perilaku karyawan dalam bekerja. Jika karyawan memiliki dorongan kuat dari dalam dirinya atau dari luar maka karyawan terangsang melakukan sesuatu dengan baik.

b. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

Skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin mempunyai kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

c. Disiplin kerja.

Usaha karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Dalam hal ini dapat berupa waktu masuk kerja.

d. Rancangan kerja.

Kejelasan peran seorang pekerja atas tugas yang diberikan kepadanya.

e. Budaya kerja.

Kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan.

f. Kepemimpinan.

Perilaku atasan dalam mengarahkan, mengatur, mengelola dan merintah karyawan mengerjakan tugas yang diberikan.

---

<sup>5</sup> Kristanti and Pangastuti.

g. Potensi.

potensi ialah ketrampilan yang dimiliki karyawan.

h. Fasilitas kerja.

faktor pendukung kelancaran operasional perusahaan.<sup>6</sup>

## B. Etos Kerja Islam

### 1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Tasmara “etos” berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang berarti sikap, watak, karakter, dan kepribadian. Sikap ini bersifat khusus mengenai diri seseorang dan kelompok manusia. Dari kata “etos” diambil dari kata “etika” berarti “akhlak” atau nilai-nilai hubungan moral baik buruk memuat gairah atau semangat yang sangat kuat.<sup>7</sup>

Sedangkan kerja ialah proses pembentukan atau pembuatan nilai pada unit sumber daya, penambahan atau perubahan nilai pada bagian pemenuhan kebutuhan yang ada. Dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan semangat kerja yang dilihat cara pandang seseorang dalam menyikapi pekerjaan dan motivasi yang melatar belakangi seseorang melakukan pekerjaan.<sup>8</sup>

Etika islam merupakan prinsip benar dan salah sebagai pedoman manusia tentang apa yang boleh dan dilarang dilakukan, diajarkan dalam Al-Qur’an serta sudah dicontohkan dalam kehidupan Nabi Muhammad SAW. Oleh karena itu etos kerja islam dibangun bertujuan memasukkan nilai-nilai etika islam dalam kehidupan seseorang bekerja. Etos kerja islam adalah seperangkat prinsip moral yang ditentukan dalam Al-

---

<sup>6</sup> Salman Farisi, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi, “Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1, no. 02 (2020): 159–66.

<sup>7</sup> Hamsani, “Oraganizational Citizenship Behavior Di Bank Syariah” (Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka, 2020). 19

<sup>8</sup> Nurfitri Hidayanti, Busaini, and Moh Huzaini, “Etos Kerja Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Syariah,” *Jebi: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 2, no. 2 (2017): 159–74.

Qur'an dan Hadist mengatur sikap dan perilaku karyawan ditempat mereka kerja. Hal senada menurut Muhammad etos kerja islam merupakan tekanan dan pendorong nilai-nilai luhur Seperti kejujuran, keadilan, kemurahan hati serta tanggung jawab. Begitu juga menurut Hassan bahwa etos kerja islam seperangkat nilai-nilai kenyanikan yang berasal dari Al-Qur'an dan Hadist tentang pekerjaan.<sup>9</sup>

Salah satu teori yang relevan untuk dicermati Max Weber adalah berkaitan dengan sistem kepercayaan yang diperoleh dari pengamatan bahwa masyarakat cenderung dengan sistem kepercayaan tertentu yang memiliki etos kerja yang baik dan tanggung jawab. Menurut Asifudin pengertian etos kerja islami adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.<sup>10</sup>

## 2. Unsur Utama Etos kerja

Prinsip etos kerja dari beberapa tokoh sangat bervariasi, salah satunya menurut Rafiki dan Wahab mengungkapkan beberapa ayat tentang etos kerja antara lain:

- a. Meningkatkan kualitas kerja secara terus menerus.

Sesuai firman Allah terdapat pada surat Al-A'raf ayat 42:

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَا نُكَلِّفُ نَفْسًا وَّإِلَّا وُسْعَهَا  
 أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿٤٢﴾

Artinya: Dan orang-orang yang beriman serta mengerjakan kebajikan, kami tidak akan membebani seorang melainkan menurut kesanggupannya, mereka itulah penghuni

---

<sup>9</sup> Hamsani, "Organizational Citizenship Behavior Di Bank Syariah."

<sup>10</sup> Abidin and Pranata, "Kajian Etos Kerja Islami Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Santri," *Happiness* 3, no. 2 (2019): 99–117.

surga, mereka kekal didalamnya. (Q.S. Al-A'raf 42).

b. Meningkatkan manfaat dan menjaga keseimbangan.

Ayat yang relevan dengan meningkatkan manfaat dan menjaga keseimbangan dalam hal bekerja terdapat firman Allah surat Al-Isra' ayat 35:

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كِلْتُمْ وَزِنُوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ ذَلِكَ خَيْرٌ  
وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٣٥﴾

Artinya: Dan sempurnakanlah takaran apabila kamu menakar, dan timbanglah dengan timbangan yang benar. Itulah yang lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Q.S. Al-Isra': 35).

c. Kerja keras.

Islam menganjurkan agar umat islam selalu kerja keras dan jangan bermalas-malasan Seperti firman Allah berikut ini:

قُلْ يَوْمَ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَاتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ  
مَنْ تَكُونُ لَهُ عَقِيبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya: Katakanlah (Muhammad), wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan Memperoleh tempat terbaik diakhirat nanti. Sesungguhnya orang-orang dzalim itu tidak akan beruntung. (Q.S. Al-Anam: 135).

d. Jujur dan adil

Allah mencintai orang yang jujur dan adil dan tidak mengingkari janji dalam bekerja.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Hamsani, "Organizational Citizenship Behavior Di Bank Syariah." 21

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja, menurut Winardi adalah pertama faktor kebijakan, meliputi gaji yang dapat dirasakan untuk mensejahterakan. Kedua faktor imbalan, faktor imbalan dapat mempengaruhi prestasi dan kerja keras. Yang ketiga faktor budaya, faktor budaya dapat memberikan peningkatan motivasi kerja. Keempat faktor metal pada karyawan, metal yang kuat maka karyawan tersebut mempunyai motivasi kerja tinggi. Sedangkan menurut Yousef faktor yang mempengaruhi etos kerja islam ialah kerja keras, komitmen dan pengorbanan tenaga terhadap pekerjaannya, kreativitas selama bekerja, ketepatan waktu, keadilan, dan kelayakan terhadap kerja.<sup>12</sup>

Dari beberapa teori yang berada dimasyarakat sekarang ini, sinamo menyimpulkan menjadi 4 pilar teori. Keempat pilar ini sungguh bertanggung jawab membantu semua jenis dan sistem keberhasilan berkelanjutan pada semua tingkatan. Keempat pilar dijadikan konsep dalam bahasa sansekerta yaitu catur dharma mahardika yang berarti empat pokok keberhasilan utama yaitu: Mencetak prestasi dengan motivasi superior, membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner, menciptakan nilai baru dengan inovatif kreatif, meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.<sup>13</sup>

### 4. Ciri-Ciri Etos Kerja

#### a. kecanduan terhadap waktu.

Salah satu esensi etos kerja merupakan cara seseorang merasakan betapa berharganya waktu. Waktu adalah asset berharga yang dianugerahkan Allah SWT secara gratis kepada setiap manusia.

---

<sup>12</sup> Diyah Fitriyani, Ocky Sundari, and Johnson Dongoran, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga," *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 8, no. 1 (2019): 24–34.

<sup>13</sup> Chiwanul Kirom, "Etos Kerja Dalam Islam," *TAWAZUN: Journal of Sharia Economic Law* 1, no. 1 (2018): 57–72.

b. Mempunyai jiwa ikhlas.

Nilai keikhlasan adalah bersih dan murni, yang tertanam pada berbudaya seorang terhadap kerja islami.

c. Kejujuran.

Nilai rohani mencerminkan Sikap kebenaran dan moral yang terpuji dalam jiwa seseorang.

d. Memiliki komitmen.

Komitmen merupakan keyakinan yang mengikat kukuh sehingga membelenggu pada hatinurannya, kemudian menggerakkan perilaku yang diyakini.<sup>14</sup>

e. Istiqomah atau kuat pendirian.

Pribadi seorang professional mempunyai sikap konsisten yang mampu taat, pantang menyerah dan mempertahankan prinsip komitmennya walaupun berhadapan dengan resiko membahayakan dirinya.

f. Disiplin.

g. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan.

h. Mempunyai sikap percaya diri.

Beberapa ciri kepribadian yang menunjukkan sikap percaya diri antara lain:

- 1) Berani menyatakan pendapatnya walaupun beresiko tinggi.
- 2) Mampu menguasai emosinya.
- 3) Mempunyai kemandirian sangat kuat sehingga tidak mudah terpengaruh sikap orang lain.

i. Kreatif.

Seseorang mau mencoba ide atau gagasan baru dengan hasil kinerja yang diharapkan secara efektif dan efisien.

j. Bertanggung jawab.

Bertanggung jawab terhadap amanah yang diberikan, amanah ialah titipan yang menjadi tanggungan.

---

<sup>14</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Depok: Gema Insani, 2002). 73-84

k. Bahagia karena menolong.

Menolong merupakan bentuk kesadaran kepedulian terhadap sesama manusia yang kelak akan mendapatkan balasan didunia maupun akhirat.

l. Mempunyai harga diri.

Harga diri ialah penilaian mengenai diri sendiri yang mempengaruhi kreatifitasnya.<sup>15</sup>

m. Mempunyai jiwa kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan menduduki posisi sekaligus sebagai peran kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada sekitar.

n. Berorientasi ke masa depan.

Menetapkan rencana yang jelas kepada sesuatu tujuan dimasa depan.

o. Hidup berhemat.

Menjauhkan kepribadian tidak produktif berhambur hamburan, berhemat bukan berarti menumpuk harta melainkan cadangan untuk hal terjadi dimasa mendatang.

p. Mempunyai jiwa wirausaha.

Mempunyai jiwa wirausaha yang tinggi merupakan kesadaran mendalam melihat keadaan sekitar dalam bentuk mewujudkan renungan hatinya agar menjadi nyata dan realistik.

q. Memiliki jiwa bertanding.

Jiwa bertanding merupakan semangat meraih prestasi dilapangan dengan penuh penghayatan dan rasa tanggung jawab.

r. Mandiri.

Daya inovasi dan kreativitas terdapat pada jiwa seseorang menghasilkan potensi ilahiyahnya yang sangat besar.

s. Haus mencari ilmu

Dalam Al-qur'an surat Al-isra' ayat 36 menjelaskan kita tidak boleh ikut-ikutan tanpa pengetahuan karena seluruh potensi dirinya akan diminta pertanggung jawaban dari Allah SWT.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Tasmara. 86-100

<sup>16</sup> Tasmara. 102-115

t. Mempunyai semangat perantauan.

Menjelajahi penjuru bumi, memetik hikmah, mengambil pelajaran dari budaya manusia untuk mengantarkan kepribadian, menyesuaikan diri dan pandai memilih budaya orang lain.

u. Memperhatikan kesehatan dan gizi.

v. Tanggung dan pantang menyerah.

w. Berorientasi pada produktif.

Selalu melakukan perbandingan antara pengeluaran dengan tenaga.

x. Memperbanyak silaturahmi.

y. Mempunyai semangat perubahan.

Pribadi yang mempunyai etos kerja islam sangat sadar bahwa tidak akan mampu merubah dirinya sendiri kecuali dirinya sendiri.<sup>17</sup>

## 5. Indikator Etos Kerja

Alamsyah dkk menyebutkan bahwa terdapat 3 indikator etos kerja, yaitu sebagai berikut:<sup>18</sup>

a. Murah hati.

Murah hati adalah senantiasa bersikap ramah tamah, sopan santun, senyum, suka mengalah Namun tetap tanggung jawab. Alqur'an telah memerintahkan supaya orang islam bersikap lemah lembut dan sopan manakala sedang berkomunikasi dengan orang lain.

b. Memotivasi untuk berbakti.

Didalam keterlibatan aktivitas pelaku usaha atau pekerja, hendaknya harus mempunyai niat memberikan pengabdian yang diharapkan masyarakat secara keseluruhan. Diperintahkan untuk memberikan bantuan kepada siapa saja yang sedang membutuhkan. Agar mampu menjadikan semangat berbakti mengalahkan kepentingan diri sendiri, ia harus mengingat petunjuk sebagai berikut:

---

<sup>17</sup> Tasmara. 120-234

<sup>18</sup> Fais Ridho Nur Alamsyah, Trias Setyowati, and Yusron Rozzaid, "Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Chemical Information and Modeling* 5, no. 9 (2016): 1–19.

- 1) Mempertimbangkan kebutuhan orang lain.
  - 2) Memberikan bantuan yang membutuhkan kerja sama.
- c. Ingat kepada prioritas utama yaitu Allah SWT.

Umat islam selalu diperintahkan mengingat Allah, bahkan dalam Keadaan aktivitas mereka. Kesadaran akan mengingat Allah ini menjadi pemicu kekuatan dalam segala tindakan. Misalnya harus meninggalkan aktivitasnya untuk datang panggilan sholat, dengan memperhentikan aktivitas sejenak mempunyai manfaat, manfaat tersebut ialah menenangkan pikiran dan memberikan kesempatan untuk mengendalikan diri dari mabuk kerja yang dialami seseorang. Bahkan dengan ketenangan dapat menjadi proses penjernihan kreativitas dan gagasan inovatif.<sup>19</sup>

## C. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Dalam istilah Indonesia adalah motif. Motivasi kerja bisa artikan mengarahkan daya dan potensi pekerja agar mau bekerja sama dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.<sup>20</sup> Hasibuan menjelaskan motivasi kerja merupakan suatu rangsangan keinginan dan penggerak kemauan bekerja seseorang, karena dalam motivasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Adapun Siagian menegemukakan motivasi adalah Keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan pada prilaku seseorang berkaitan dengan pencapaian tujuan.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Fais Ridho Nur Alamsyah, Trias Setyowati, and Yusron Rozzaid, “Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan,” *Journal of Chemical Information and Modeling* 5, no. 9 (2016): 1–19

<sup>20</sup> Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020). 39

<sup>21</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017). 110

Fahmi mendefinisikan motivasi kerja adalah seperangkat semangat dan dorongan yang dapat membuat seseorang dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Senada dengan pernyataan Azhad, dkk motivasi kerja merupakan faktor pendorong seseorang melaksanakan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering dikatakan sebagai pendorong perilaku seseorang. Apabila ia membutuhkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melaksanakan aktivitas guna mendapatkan keinginannya. Kebutuhan satu dengan yang lain berbeda, perbedaan kebutuhan ini disebabkan mental dari dalam seorang tersebut, dari karakter perbedaan itu menghasilkan aktivitas dan manfaat yang dihadapinya juga berbeda.<sup>22</sup>

Berdasarkan pernyataan para tokoh dapat dijelaskan motivasi ialah suatu kondisi dalam diri seorang yang mendorong dan menggerakkan kearah tujuan tertentu. Uraian tersebut dapat dipahami bahwa terdapat unsur tiga penting yaitu ketekunan, seberapa besar usaha seseorang, upaya yang diarahkan kesasaran, dan ketekunan merujuk pada ukuran berapa lama seorang dapat mempertahankan usahanya.<sup>23</sup>

## 2. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut hasibuan tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Tanggung jawab merupakan sekumpulan tugas yang menjadi kewajiban bagi individu atau kelompok untuk di kerjakan sampai selesai dengan hasil yang maksimal.

- b. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

---

<sup>22</sup> Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah, and Yohanes Gunawan Wibowo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangari Banyuwangi)," *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 8, no. 1 (2018): 13–31.

<sup>23</sup> Sisca and Dkk, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yayasan Kita Menulis, 2020). 75

Pengendalian bahan baku dan alat perlu dilakukan agar bahan baku tersedia pada waktu tepat melalui sumber terbaik serta jumlah, harga dan kualitas sesuai.

- c. Meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.

Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melakukan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan karyawan akan lebih disiplin.

- d. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas serta partisipasi karyawan.

Kestabilan karyawan sangat perlu dijaga karena akan berdampak pada keberlangsungan operasional perusahaan.

- e. Menciptakan suasana kerja yang baik antar sesama karyawan.

Kunci kepuasan dalam bekerja adalah kita memiliki teman yang baik ditempat kerja dan menjalin hubungan baik terhadap rekan kerja supaya tercipta suasana kerja yang menyenangkan.

- f. Pengadaan karyawan yang efektif.

Pengadaan tenaga kerja merupakan langkah utama guna mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika tenaga kerja yang diterima berkompeten maka semakin mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

- g. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Moral dan kepuasan kerja saling berhubungan, karena ketika diri setiap individu tidak merasa puas terhadap hasil kerjanya maka akan berdampak pada moral setiap individu tersebut. Baik buruknya moral tergantung pada kepuasan yang diperoleh.

- h. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Disiplin dalam hal ini dikaitkan dengan disiplin waktu, disiplin dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

i. Meningkatkan produktivitas.

Suatu usaha akan lebih berkembang bila mempunyai karyawan yang professional, terampil dan mempunyai etos kerja tinggi.

j. Mempertahankan kestabilan dalam perusahaan.

Kesabaran perusahaan terhadap mempertahankan pertumbuhan bisnis tetap fokus pada kebutuhan pasar supaya tetap stabil dan mengikuti perkembangan zaman semakin canggih.<sup>24</sup>

### 3. Teori Motivasi

Beberapa teori-teori motivasi sebagai berikut:

- a. Teori X dan teori Y. teori ini dikembangkan oleh Douglas Mcgregor yang menggabungkan motivasi internal dan motivasi eksternal. Dalam risetnya meneliti tentang motivasi dan perilaku umum para anggota organisasi, menghasilkan teori perbedaan dua teori dasar mengenai perilaku manusia yang disebut teori X dan Y.
- b. Teori keadilan, teori ini menyimpulkan seorang pegawai yang diperlakukan adil atau tidak adil. Pemikiran subyektif tentang apa yang diberikan pada pegawainya memperlakukan adil atau tidak adil. Subyektif ini lah membawa pengaruh terhadap motivasi kerja. Untuk pemimpin harus mengetahui bawahannya, mempertimbangkan hasil mereka, tugas dan dimensi lainnya.
- c. Teori kebutuhan Maslow, teori ini sangat terkenal dan banyak diterapkan. Suatu kebutuhan motivasi terhadap seorang yang harus dilakukan secara proses bertahap. Dalam konsep Maslow manusia mempunyai 5 tingkatan yaitu:
  - 1) Physiological needs adalah kebutuhan fisiologi.
  - 2) Safety adalah keamanan
  - 3) Social needs adalah kebutuhan sosial.

---

<sup>24</sup> Jundah Ayu Permatasari, Mochammad al Musadieg, and yuniadi Mayowan, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 25, no. 1 (2015): 1–9.

- 4) Esteem needs adalah kebutuhan harga.
  - 5) Self-actualization needs adalah kebutuhan jati diri sebenarnya.
- d. Teori prestasi, David McClelland melalui nilai empiris, menemukan para usaha, ilmuwan dan ahli memiliki prestasi diatas rata-rata. Seorang dianggap memiliki prestasi motivasi yang tinggi apabila punya keinginan berprestasi yang lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi.
- e. Teori harapan, menyusun kembali proses mental yang mengakibatkan seorang pegawai mencurahkan usaha dalam satu tugas tertentu. Landasan usaha-usaha pegawai diakibatkan 3 hal yaitu:
- 1) Pandangan pegawai yang berkaitan dengan kemampuan kerja.
  - 2) Kemungkinan subyektif terhadap reward atau punishment yang terjadi hasil dari pimpinan.
  - 3) Nilai pegawai yang menepatkan penghargaan dan hukuman.<sup>25</sup>

#### 4. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Faktor motivasi kerja dibedakan menjadi dua faktor intern dan ektern sebagai berikut:

##### a. Faktor intern

##### 1) Keinginan agar dapat hidup

Bertahan hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang meliputi: mendapat kompensasi, memiliki pekerjaan tetap, dan suasana kerja yang aman dan nyaman.

##### 2) Keinginan untuk memiliki.

Dalam kehidupan sehari-hari apabila seseorang memiliki keinginan yang kuat maka dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja lebih giat.

---

<sup>25</sup> Ainanur and Satria Tirtayasa, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 1–14.

3) Keinginan dapat penghargaan.

Hal tersebut disebabkan adanya keinginan untuk dihormati, dihargai, dan dapat diterima oleh orang lain.

4) Keinginan Memperoleh pengakuan.

Mendapat pengakuan dari orang lain atas kinerja yang telah dilakukan merupakan hal yang diinginkan oleh seseorang yang meliputi: penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil, serta dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keingin seseorang untuk berkuasa dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Hal ini dapat memungkinkan seseorang menjadi pimpinan atau penguasa dalam sebuah organisasi.

b. Faktor ekstern.

1) Kondisi lingkungan kerja.

Sarana dan prasarana pada lingkungan kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja karyawan. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi yang memadai adalah alat motivasi yang sangat berpengaruh bagi perusahaan atau industri untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja atau karyawan.

3) Supervisi yang baik.

Supervisor harus mampu memahami sifat dan karakteristik dari bawahannya. Seorang supervisor harus mampu membangun hubungan positif dan dapat memotivasi karyawan dengan menunjukkan sikap berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya

keseimbangan bekerja dan memberikan umpan balik serta mendukung perencanaan pengembangan karier untuk para karyawan.

4) Jaminan pekerjaan.

Seorang akan bekerja keras dengan mengorbankan dan mengoptimalkan apa yang bisa mereka lakukan secara maksimal untuk perusahaan kalau yang bersangkutan ada jaminan pekerjaan yang jelas. Hal tersebut dapat terwujud jika perusahaan dapat memberikan jaminan karier pekerjaan untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, atau memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

5) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat didambakan oleh karyawan. Umumnya karyawan tidak hanya mengharapkan sebuah kompensasi, tetapi juga kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau sebuah instansi tempat mereka bekerja. Seseorang yang menduduki sebuah jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan memiliki wewenang untuk pekerjaan yang mereka lakukan.

6) Peraturan fleksibel.

Peraturan atau kebijakan dalam bekerja juga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Apabila kebijakan dirasa kaku atau tidak flaksibel bagi karyawan, maka akan cenderung akan mengakibatkan karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 40

## 5. Indikator Motivasi

Menurut Siagian mengemukakan indikator motivasi kerja sebagai berikut:<sup>27</sup>

a. Daya pendorong.

Semangat yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar termotivasi meningkatkan kinerja yang lebih baik. Daya pendorong bisa dalam bonus kepada karyawan.

b. Kemauan.

Keinginan pada seorang untuk mengusahakan diri, dalam arti melakukan pengembangan bakat, kemampuan dan taraf meningkatkan kehidupan.

c. Kerelaan.

Keikhlasan hati terhadap tuntutan tugas yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan sesuai diharapkan.

d. Membentuk keahlian.

Peran yang dimiliki untuk melakukan sesuatu. Kemampuan tersebut dapat ditingkatkan sesuai pekerjaan yang dimiliki karyawan.

e. Membentuk ketrampilan.

Kemampuan menggunakan kreatifitas, ide, fikiran, dan akal dalam melakukan sesuatu yang lebih berarti supaya mampu menghasilkan nilai dari pekerjaan itu

f. Tanggung jawab.

Kesadaran akan kewajiban seseorang akan tingkah laku baik yang disengaja maupun tidak.

g. Kewajiban.

Sesuatu yang harus dilakukan orang untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan terhadap individu.

h. Tujuan.

Rencana tindakan awal yang mengarah pada tujuan dan target sebelumnya.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Mitchael Hutomo Tanuwibowo and Roy Setiawan, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa," *Jurnal Agora* 3, no. 2 (2015): 60–69.

<sup>28</sup> Tanuwibowo and Setiawan.

## D. Kemampuan Kerja

### 1. Pengertian Kemampuan Kerja

Definisi mengenai kemampuan kerja adalah satu unsur berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang matang diperoleh dari pendidikan, pengalaman dan pelatihan. Kemampuan tertuju pada karakteristik hubungan antara volume kedua kegiatan fisik dan mental. Menurut Lowser dan Potter kemampuan merupakan ketrampilan individual Seperti intelegensia, manual skill yang menjadi kekuatan potensial seorang berbuat dan bersifat tetap stabil.<sup>29</sup> 515

Senada dengan itu Sugiharta menjelaskan kemampuan merupakan bakat yang tertanam pada seorang dalam menjalankan kegiatan secara fisik dan mental yang didapat sejak lahir, belajar dan pengalaman. Sedangkan Mc Shane kemampuan merupakan kecerdasan alami dan kapabilitas dipelajari guna menyelesaikan suatu tugas. Kecerdasan ialah bakat alami terdapat pada karyawan yang mampu mempelajari tugas lebih cepat dan baik. Menurut Greenberg dan Baron kemampuan kerja ialah kecakapan mental dan fisik dalam melakukan tugas. Kemampuan terbagi dua golongan, pertama yang paling relevan ialah mental bekerja meliputi kemampuan intelektual mencakup kapasitas secara kognitif dan fisik mengacu pada tindakan.<sup>30</sup>

Menurut Robbins, kemampuan kerja adalah kapasitas individu dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kemampuan seorang individu meliputi intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan tertentu bermakna penting bagi pekerja yang kurang

---

<sup>29</sup> Muhammad Arif, Taufik Maulana, and Muhammad Taufik Lesmana, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan," *Jurnal Humaniora* 4, no. 1 (2020): 106–19.

<sup>30</sup> Saputra, Hendriani, and Efni, "Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau."

membutuhkan ketrampilan dan lebih standar. Handoko mengemukakan tentang kemampuan kerja ialah faktor penentu keberhasilan dapertemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Seorang yang tidak mampu menyelesaikan masalah dihadapinya maka seorang dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja.<sup>31</sup>

## 2. Macam-macam Kemampuan Kerja

### a. Kemampuan intelektual.

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan pada diri seorang mencakup kegiatan penalaran, metal dan pemecahan masalah. Sebagai besar masyarakat menganggap kecerdasan intelektual pada nilai tertinggi. Seorang yang cerdas biasanya mudah mencari uang, berpendidikan tinggi dan mudah menjadi pemimpin.

### b. Kemampuan fisik.

Kemampuan fisik merupakan kemampuan seorang melakukan pekerjaannya berhubungan dengan tenaga, kecekatan fisik, dan bakat serupa yang memerlukan kekuatan otot atau badan.<sup>32</sup>

## 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu Keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan hasil sesuai bidang pekerjaannya. Menurut munir yang dikutip Robert R.Katz, beberapa faktor kemampuan kerja sebagai berikut:

### a. Kemampuan teknis (*Technical Skill*).

Pengetahuan kegiatan yang berhubungan dengan proses prosedur menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

---

<sup>31</sup> Kiki Rindi Arini, mochamad Djudi Mukzam, and Ika Ruhana, "KARYAWAN ( Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X ( Pabrik Gula ) Djombang Baru )," *Administrasi Bisnis* 22, no. 1 (2015): 1–9.

<sup>32</sup> Arini, Mukzam, and Ruhana.

- b. Kemampuan bersifat manusiawi (*Human Skill*).

Kemampuan untuk bekerja dalam kelompok, suasana merasa aman dan bebas menyampaikan masalah.

- c. Kemampuan konseptual (*Conceptual Skill*).

Memahami kemampuan karyawan mampu atau tidak dalam menjalankan pekerjaannya dilihat dari kesanggupan, pendidikan dan masa kerja.<sup>33</sup>

#### 4. Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja menurut Robbins sebagai berikut:

- a. Kesanggupan kerja.

Kesanggupan kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

- b. Pendidikan.

Pendidikan merupakan kegiatan bertujuan meningkatkan pengetahuan seseorang yang didalamnya peningkatan teori dan ketrampilan pengambilan keputusan terhadap masalah berhubungan kegiatan suatu organisasi.

- c. Masa kerja.

Masa kerja merupakan waktu yang dibutuhkan seseorang dalam bekerja dalam sebuah organisasi.<sup>34</sup>

#### E. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai pendukung landasan dilakukannya penelitian, berikut perbedaan dan persamaan penelitian yang saya lakukan dengan penelitian terdahulu.

---

<sup>33</sup> Arif, Maulana, and Lesmana, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan."

<sup>34</sup> Budi Yanti, Hasna Afriani, and Febriani, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Karyawan PT Wahana Wirawan Riau)," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 10, no. 3 (2019): 49–61.

<b>NO.</b>	<b>Penulis</b>	<b>Judul</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Persamaan</b>
1.	Mariyanti Eka dan Afhisa Dela	Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofyan Inn Rakaryo Basa Kota Padang	Tidak terdapat variabel Kemampuan Kerja	Terdapat variabel Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam
2.	Wahyuni ngsih, dkk	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makasar	Tidak terdapat variabel Kemampuan Kerja	Terdapat variabel Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam
3.	Nawal Ika Susanti	Pengaruh Ketrampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus	Tidak terdapat variabel Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja	Terdapat variabel Etos kerja Islam

		PT. BRI Syariah Kantor Genteng Kabupaten Banyuwangi)		
4.	Dony Tri Prasetyo, dkk	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang)	Tidak terdapat Variabel Etos Kerja Islam dan Motivasi Kerja	Terdapat variabel Kemampuan kerja
5.	Kiki Cahaya Setiawan (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang	Tidak terdapat variabel Etos Kerja Islam dan Kemampuan Kerja	Terdapat variabel Motivasi Kerja

**Table 2.1 Penelitian Terdahulu**

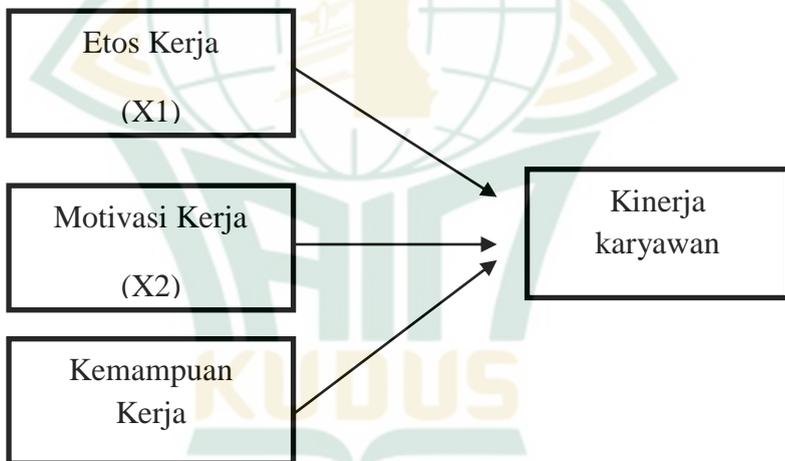
**F. Kerangka Berfikir**

Kerangka berpikir adalah pemahaman pola konsep yang mendasar tentang teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Lebih dari itu kerangka berfikir menjelaskan secara Teori pertautan antar variabel yang akan diteliti. Pertautan antar variabel selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk paradigma

penelitian. Oleh karena itu setiap penyusunan paradigma didasarkan pada kerangka berfikir.<sup>35</sup>

kerangka berfikir digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian pada rumusan masalah. Disusun sedemikian rupa untuk membuktikan kebenaran dan kecermatan penelitian, penyusunannya Berdasarkan teori-teori dari kajian pustaka yang diperkuat hasil penelitian terdahulu. Kerangka berfikir dapat membantu mendorong peneliti memfokuskan penelitiannya untuk memahami hubungan antar variabel yang dipilih, mempermudah memahami dan menyadari kelemahan serta keunggulan dari penelitian yang dilakukannya dibandingkan penelitian terdahulu.<sup>36</sup>

berikut ini kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini:



---

<sup>35</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015). 60

<sup>36</sup> Amos Nealoka, *Metode Penelitian Dan Statistik* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016). 167-168

## G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban diberikan baru Berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>37</sup>

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran, maka dapat Diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seorang muslim dalam bekerja. Nilai-nilai bermuatan kreatif, produktif, inovatif Berdasarkan pengetahuan konseptual sedangkan nilai-nilai bermuatan moral ialah taat dan patuh pada hukum yang ditetapkan oleh agama.<sup>38</sup>

Performa seorang karyawan sangat ditentukan oleh etos kerja yang dimilikinya, sebagaimana menurut Rokhman dalam konsep etos kerja diartikan sebagai himpunan moral yang membedakan antara yang benar dan salah. Etos kerja menekankan kerja sama dan menemukan solusi dalam menghindari masalah. Hal ini menekankan untuk kreatif dan kerja keras agar memberikan kesuksesan hidup seorang berlandaskan pemikiran islam, melalui sistem keimanan, serta terdapat pandangan positif terhadap etos kerja. Adanya etos kerja yang kuat membutuhkan kesadaran pada orang bersangkutan tentang kaitan suatu kerja dengan pandangan hidup memberikan keinsafan akan makna dan tujuan hidupnya.<sup>39</sup>

Al-Qur'an dan As-sunnah menjelaskan bahwa Sesungguhnya ajaran islam sangat mendorong umatnya

---

<sup>37</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

<sup>38</sup> Hidayanti, Busaini, and Huzaini, "Etos Kerja Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Syariah."

<sup>39</sup> Andayani Dwi, "Relasi Etika Kerja Dan Etos Kerja Dalam Islam," *Inovatif* 2, no. 2 (2016): 31–32, [jurnal.staih.ac.id/index.php/inovatif/article/download/59/47/%0ATra](http://jurnal.staih.ac.id/index.php/inovatif/article/download/59/47/%0ATra).

bekerja keras, memuat spirit dorongan pada tumbuhnya budaya dan etos kerja yang tinggi. Dengan kata lain orang yang memiliki etos kerja yang tinggi akan sulit melakukan sesuatu pekerjaan dengan tekun jika pekerjaan tersebut tidak bermakna baginya, atau tidak sesuai dengan tujuan hidupnya yaitu mencapai ridho Allah. Dengan demikian seorang hamba berusaha memperoleh ridho Allah melalui kerja atau amal sholih yang dikerjakan.

Pernyataan tersebut didukung Penelitian terdahulu dari Mariyanti dan Afisha membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik etos kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan

Motivasi merupakan proses psikologi yang timbul oleh faktor-faktor bersumber baik dari dalam maupun luar diri seorang. Melalui motivasi kerja seorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal sesuai tujuan perusahaan tercapai.

Menurut Wibowo Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi memiliki dua bentuk dasar yaitu: *extrinsic* (dari luar) yaitu bisa perusahaan atau tempat bekerja, dan *intrinsik* (dari dalam) yaitu faktor yang timbul dalam diri karyawan dengan tujuan tertentu. Sehingga selain dari perusahaan, kinerja karyawan juga ditentukan oleh diri mereka sendiri, motivasi mereka merupakan hal yang penting agar mereka bisa bertahan di perusahaan mereka bekerja, baik secara fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan maupun pemenuhan diri yang diciptakan oleh teori maslow, yang telah dikembangkan oleh Alderfer menjadi kebutuhan ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) motivasi *Existence*, yaitu keberadaan yang mencakup tentang fisiologis, keselamatan. *Relatedness* yaitu tentang

sosial atau membagi perasaan dan pikiran terhadap yang lain, lalu *Growth* atau pertumbuhan yang berarti mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Meningkatkan motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik.<sup>40</sup>

Industri kain tenun ikat troso merupakan industri yang memiliki banyak karyawan untuk produksi kain tenun. Industri ini memiliki banyak cara untuk memberikan motivasi bagi karyawannya seperti memberikan uang makan dan transportasi serta bonus bagi karyawan yang memiliki kinerja yang giat. Jika terdapat karyawan yang kinerjanya berkurang, misalnya jarang masuk kerja, maka akan dipotong gaji dan tidak akan mendapatkan bonus.

Pernyataan tersebut didukung penelitian terdahulu dari Wahyuningsih, dkk membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja semakin meningkat. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa, bisa, sanggup melakukan sesuatu, kemampuan kerja merupakan keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.<sup>41</sup>

Menurut Robbins dan Judge kemampuan kerja merupakan kapasitas seseorang menjalankan pekerjaan sesuai dengan berbagai tugasnya. Kemampuan kerja sangat

---

<sup>40</sup> Olivia Theodora, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang," *Agora* 3, no. 2 (2015): 187–195.

<sup>41</sup> Zainal, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali," *E Jurnal Katalogis* 4, no. 6 (2016): 83–90.

berpengaruh terhadap mutu dan hasil kerja yang dicapai karyawan. Kemampuan kerja merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh terhadap perkembangan industri. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan industri kain tenun ikat troso dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar tujuan dan target terpenuhi. Pada industri kain tenun ikat troso kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, disiplin kerja menjadi salah satu tolak ukur kesuksesan suatu industri. Dengan adanya penetapan waktu batas pengerjaan kain tenun pada setiap karyawan di industri kain tenun ikat troso diharapkan mampu memenuhi dan mencapai tujuan sesuai kemampuan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Semakin baik kinerja yang dimiliki karyawan maka sangat berpengaruh terhadap keberhasilan tujuan yang diinginkan.

Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian terdahulu dari Prasetyo, dkk menyimpulkan kemampuan kerja yang berindikator ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kuswandi menyatakan bahwa kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Seorang karyawan merasa termotivasi dan mempunyai kinerja yang baik jika karyawan memiliki pengetahuan yang memadai terhadap tugas. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.