BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kemampuan Individu

Kemampuan *(ability)* merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global.[1]

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan tugas.[2]

Kemampuan atau kompetensi merupakan suatu sifat dasar sesorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan secara efektif dan meliputi kompetensi intelektual, personal, dan sosial.[3]

---

[1]Askolani dan Ressi, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Inti (Persero) Bandung*, (Bandung:Jurnal, 2011), hlm. 37

[2]Kiki, dkk, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Malang :Jurnal, 2015), hlm. 3

[3]Yuyun dan Heri, *Pengaruh Kompetensi Individu, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi pada Kinerja Dosen*, (Tasikmalaya :Jurnal, 2017), hlm. 29

Kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia guna mepertahankan sumber daya manusia yang efektif.[4] Kunci dari kualitas seseorang bisa dikatan yakni dengan adanya kemampuan individu itu sendiri.

Setiap orang memiliki kekurangan dan kelebihan yang membuatnya relatif superior atau inferior dibanding dengan orang lain dalam menjalankan suatu tugas atau aktivitas. Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam menjalankan pekerjaan atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan seorang sekarang.

Perbedaan individual dalam kemampuan dan ketrampilan yang menyertainya adalah suatu yang perlu diperhatikan oleh para manajer karena tidak ada yang dapat dicapai tanpa karyawan dengan ketrampilan yang sesuai. Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Kemampuan seseorang berbeda satu dengan yang lainnya.

Perbedaan kemampuan ini ada yang beranggapan karena disebabkan sejak lahir manusia ditakdirkan tidak sama kemampuannya. Ada pula yang beranggapan bukan disebabkan sejak lahir, melainkan karena perbedaannya menyerap informasi dari suatu

[4]Kiki, dkk, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Malang :Jurnal, 2015), hlm. 3

gejala. Ada lagi yang beranggapan bahwa perbedaan kemampuan itu disebabkan kombinasi dari keduanya.

Kecerdasan merupakan salah satu perwujudan dari kemampuan seseorang, ada pula yang beranggapan bahwa kecerdasan seseorang itu juga berasal dari pembawaan sejak lahir, ada pula yang beranggapan karena didikan dan pengalaman. Dan karena perbedaan kemampuannya ini maka dapat kiranya dipergunakan untuk memprediksi pelaksanaan dan hasil kerja seseorang yang bekerja sama di dalam suatu organisasi tertentu.[5]

Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang tengah dihadapinya maka individu tersebut dianggap tidak bersungguh – sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya dan begitu sebaliknya. Kesimpulannya, individu dapat mengerjakan pekerjaannya jika sesuai dengan kemampuan dan jenis pekerjaan yang sesuai.[6]

a. Macam-macam Kemampuan Individu

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang ada pada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. Robbin berpendapat bahwa individu yang cerdas biasanya

[5]M.Thoha, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hal 37

[6]Kiki, dkk, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Malang :Jurnal, 2015), hlm. 3

mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.[7]

Berikut ini adalah beberapa macam kemampuan intelektual:

a. Kecerdasan angka, yaitu kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.
b. Pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata.
c. Kecepatan persepsi, yaitu kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat.
d. Penalaran induktif, yaitu kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.
e. Penalaran deduktif, yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen.
f. Visualisasi spesialisasi, yaitu kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah.
g. Daya ingat, yaitu kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.[8]

---

[7]*Ibid*, hlm. 3

[8]Askolani dan Ressi, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Inti (Persero) Bandung*, (Bandung:Jurnal, 2011), hlm. 38

2) Kemampuan Fisik

Robbins menjelaskan bahwa kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yng berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik seorang individu. Kemampuan fisik individu ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.[9]

Berikut adalah macam-macam kemampuan fisik:

a. Kekuatan dinamis, yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot secara berulang terus-menerus
b. Kekuatan tubuh, yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh menggunakan kekuatan terhadap
c. Kekuatan statis, yaitu kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal
d. Kekuatan eksplosif, yaitu kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif
e. Fleksibelitas luas, yaitu kemampuan menggerakan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin
f. Fleksibelitas dinamis, yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang

[9]Kiki, dkk, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Malang :Jurnal, 2015), hlm. 3

g. Koordinasi tubuh, yaitu kemampuan mengkoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda.[10]

b. Faktor-faktor Kemampuan Individu

Handoko menjelaskan bahwa terdapat faktor – faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

1) Faktor pengetahuan

Pengetahuan merupakan pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya.

2) Faktor pelatihan

Keterampilan dan kecakapan karyawan sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan. Bentukdari indikator skill meliputi mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menguasai bidang tertentu sesuai level jabatan.

3) Faktor pengalaman kerja[11]

Pengalaman akan mampu membantu seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan baik, semakin banyak pengalamannya akan semakin baik bagi individu itu sendiri.

---

[10]Askolani dan Ressi, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Inti (Persero) Bandung*, (Bandung:Jurnal, 2011), hlm. 38

[11] Kiki, dkk, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Malang: Jurnal, 2015), hlm. 3

Perusahaan sendiri juga harus terus berusaha melakukan upaya untuk memajukan kemampuan individu yangada didalamnya, sehingga dengan adanya upaya tersebut proses kinerja perusahaan akan menjadi berkualitas dan berjalan baik, berikut adalah beberapa macam cara untuk memajukan kemampuan individu dalam perusahaan:

1) Memberikan pendidikan dan pelatihan (diktat/*training*)

Pegawai yang mendapat pelatihan atau *training* bukan saja pegawai baru, tetapi pegawai yang baru dipromosikan jabatannya juga mendapat hal tersebut. Promosi jabatan akan mendapat diklat agar mampu bertanggung jawab mengemban tugas baru yang akan dijalankannya dengan kualitas yang meningkat dan standar kerja yang baik. Pelatihan – pelatihan yang biasa diberikan kepada pegawai adalah sebagai berikut:

1. Memperkenalkan pegawai ke dalam perusahaan
2. Melatih pegawai baru
3. Melatih pegawai – pegawai yang dipromosikan
4. Melatih para manajer

2) Promosi jabatan

Promosi jabatan yang dimaksud adalah memberi kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada bawahan dari pada kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya, oleh karena itu ini merupakan salah satu usaha untuk memajukan kualitas pegawai atau karyawan. Proses ini dirasa akan mampu memberikan

motivasi bagi setiap pegawai untuk mampu menunjukan kinerja yang baik agar mendapatkan hasil yang maksimal dan mendapatkan promosi.

3) Mutasi jabatan

Pemindahan jabatan dari jabatan yang satu ke jabatan yang lain baik yang sifatnya *replacement transfer* atau *temporary transfer* itulah yang dimaksud dengan mutasi jabatan. Mutasi jabatan diharapkan seorang pegawai akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yng setinggi mungkin. Tujuan tersebut disisi lain dimana mutasi jabatan diharapkan mampu mengatasi kejenuhan bagi pegawai yang merasa kebosanan atau monoton dalam bekerja serta demi memajukan pegawai.

4) Penilaian kecakapan

Pegawai pada setiap pekerjaan akan dinilai prestasi atau hasil kerja mereka, dengan hasil kerja seorang pegawai dapat dikatakan cakap dalam bekerja atau justru tidak mampu dalam bekerja. Penilaian kerja diharapkan mampu menjadi pedoman bagi pimpinan untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan, mutasi jabatan ataupun promosi jabatan. Penilaian kerja merupakan penilaian yang sistematik terhadap pegawai oleh atasannya atau

orang yang dirasa mampu mengetahui benar cara melaksanakan tugas pegawai yang dinilai.[12]

2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang artinya dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.[13]

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas , arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Elemen pada definisi ini ada tiga, yaitu intensitas, arah, dan ketekunan. Motivasi menjadi alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang yang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan bahwa orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaan yang sekarang.[14]

Motivasi dalam Islam sendiri bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam,

---

[12] Acham Suharto, *Pengantar Manajemen*,(Kediri: Fakultas Ekonomi UNISKA,2010), hlm. 12-14

[13]Suwatno dan Donni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 171

[14]Farid dan Yayan, *Manajemen HR STIFin Terobosan untuk Mendongkrang Produktivitas*, (Jakarat: Gramedi Pustaka Utama,2015), hlm. 246

bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya.

Al Qur'an menyebutkan pada surat Ar – Ra'd Ayat 11:

لَهُۥ مُعَقِّبَٰتٌ مِّنۢ بَيۡنِ يَدَيۡهِ وَمِنۡ خَلۡفِهِۦ يَحۡفَظُونَهُۥ مِنۡ أَمۡرِ ٱللَّهِۗ
إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡۗ وَإِذَآ أَرَادَ ٱللَّهُ
بِقَوۡمٖ سُوٓءٗا فَلَا مَرَدَّ لَهُۥۚ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِۦ مِن وَالٍ ١١

Artinya:

"Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia."[15]

Kehidupan manusia tidak dapat lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam islam adalah fastabiqul-khairat (berlomba-lomba dalam kebaikan) untuk memenuhi kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik psikologis maupun sosial. Dengan pekerjaan, manusia akan memperoleh kepuasan tertentu karena terpenuhi kebutuhannya. Selain itu, kerja adalah aktivitas yang mendapat dukungan sosial dan individu

[15]Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahanya*, (Jakarta : Mekar Surabaya, 2002) hlm. 337

itu sendiri. Dukungan sosial ini dapat berupa penghargaan masyarakat terhadap aktivitas kerja yang ditekuni.

Dukungan individu dapat berupa kebutuhan-kebutuhan yang melatar belakangi aktivitas kerja, seperti kebutuhsn untuk berproduksi, berkreasi, dan memperoleh pengakuan dari orang lain, memperoleh prestasi serta kebutuhan-kebutuhan lainnya. Bekerja merupakan kegiatan pokok dari aktivitas ekemanusiaan yang dapat dibagi menjadi sejumlah dimensi yaitu dimensi fisikologis, psikologis, ikatan sosial dan kelompok, dan kekuasaan ekonomi.

a) Dimensi Fisikologis

Dimensi fisikologis adalah dimensi yang memandang bahwa manusia bukanlah mesin. Manusia dalam bekerja, tidak dapat disamakan dengan mesin.

b) Dimensi Psikologis

Dimensi psikologis merupakan suatu dimensi kerja disamping merupakan suatu beban, juga merupakan suatu kebutuhan. Dengan demikian bekerja merupakan upaya mengembangakan kepribadian. Pekerjaan merupakan suatu cara manusia menyatakan harga dirinya. Betapapun kayanya seseorang, ia memerlukan pekerjaan. Manusia tanpa kerja akan menimbulkan krisis kepribadian. Bahkan tidak jarang orang menjadi setres karena sulit mendapatkan pekerjaan.

c) Dimensi Ikatan Sosial dan Kelompok

Pekerjaan dapat menjadi pengikat sosial dan kelompok karena pekerjaan dapat menjadi cara seseorang untuk memasuki sesuatu ikatan kelompok tertentu, dengan pekerjaannya seseorang dapat menyatakan tentang bagaimana status yang dimilikinya dalam suatu profesi. Dengan pekerjaanya seseorang akan memperoleh temanteman tempat berkumpul, berdiskusi, menghalau kesepian atau melakukan aktivitas lain.

d) Dimensi Kekuasaan Ekonomi

Dimensi ini memiliki tiga aspek: pertama, bahwa kekuasaan dalam bekerja selalu ada, terutama jika seseorang bekerja dalam suatu organisasi kerja, bagaimanapun setiap pekerjaan dalam ruang lingkup suatu organisasi kerja selalu ada wewenang pribadi. Kedua, bahwa pekerjaan merupakan sumber mata pencaharian bagi seseorag. Ketiga, bahwa setiap orang dalam pekerjaan akan memberikan sumbangan berdasarkan pada apa yang sudah mereka lakukan.[16]

Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja tentu ada suatu maksud dan tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya

[16] Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Islam,* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hal 70-72

kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta limpahan materi.[17]

a) Tujuan Motivasi

Motivasi dalam perusahaan sendiri tentunya dilakukan bukan tanpa alasan, ada beberapa tujuan motivasi menurut Malayu Hasibuan, yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.[18]

Umer Chapra berpendapat bahwa dalam ekonomi Islam, motivasi mencakup beberapa hal seperti mendapatkan keberuntungan

---

[17]Suwatno dan Donni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 171

[18] Askolani dan Ressi, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Inti (Persero) Bandung*, (Bandung:Jurnal, 2011), hlm. 36-37

umat manusia (*falah*), mendapatkan kehidupan yang lebih baik (*hayah thayyibah*), memberikan nilai yang sangat penting bagi persaudaran dan keadilan sosial ekonomi, dan terciptanya keseimbangan kebutuhan materiel dan spiritual bagi umat manusia.[19]

b) Unsur Penggerak Motivasi

1. Kinerja, seseorang yang memiliki keinginan untuk berkinerja sebagai suatu kebutuhan atau *needs* yang dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran.
2. Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang relatif dicapai oleh seseorang akan mampu menjadi perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi ataupun hadiah.
3. Tantangan, adanya tantangan yang dihadapi merupakan rangsangan yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang dirasa tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang. Bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin.
4. Tanggung jawab, adanya rasa takut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggug jawab. Peningkatan mutu terpadu berhasil memberikan tekanan pada tenaga kerja, bahkan setiap tenaga kerja dalam tahapan proses

[19]Idri, *Hadis Ekonomi Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta: Kencana,2015) hlm. 45-46

produksi sebagai mata rantai dalam suatu sistem akan sangat ditentukan oleh tanggung jawab subsistem (mata rantai) pada proses produksi.

5. Pengembangan, pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, merupakan rangsangan kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat karena pengembangan perusahaan juga dikaitkan dengan kinerja dan produktivitas karyawan.
6. Keterlibatan, rasa ikut terlibat dalam proses pengambilan keputusan juga bisa menjadi motivasi bagi individu itu sendiri karena akan timbul tanggung jawab dan merasa dihargai, hal itu akan menjadi suatu "tantangan" yang harus dihadapi.
7. Kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih baik dan mencapai prestasi.[20]

c) Pandangan tentang Motivasi

Motivasi memiliki berbagai macam pandangan, diantaranya:

1) Model Tradisional, model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan menggunakan sistem pengupahan insentif untuk

[20]Iskandar dan Yuhansyah, *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja* , (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2018), hlm. 35-36

memotivasi para pekerja. Lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan. Model ini menganggap bahwa "para pekerja pada dasarnya malas dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang".

2) Model Hubungan Manusiawi, kontak-kontak sosial pegawai pada pekerjanya merupakan hal penting, bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi. Manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Semisal, para karyawan diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya.

3) Model SDM, model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Karyawan beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa karyawan tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan. Karyawan lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik dan karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk

pembuatan keputusan-keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas.[21]

e) Jenis – jenis Motivasi

Motivasi sendiri memiliki beberapa jenis dilihat dari tinjauan yang ada, dan berikut jenis - jenis motivasi itu sendiri:

1. Motivasi dalam perusahaan ditinjau dengan perannya ada 2 jenis motivasi, yaitu:
   a. Positif, motivasi yang menimbulkan harapan yang sifatnya menguntungkan dan menggembirakan bagi pegawai misalnya gaji, tunjangan, fasilitas, karir, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan semacamnya.
   b. Negatif, motivasi yang menimbulkan rasa takut misalnya ancaman, tekanan, intimidasi dan semacamnya.[22]
2. Jenis motivasi ditinjau dari segi perwujudannya ada 2 yaitu :
   a. Motivasi materiil yaitu motivasi yang berupa materiil (uang, kertas berharga atau barang-barang yang dapat menjadi daya tarik).
   b. Motivasi non materiil yaitu motivasi ini seringkali mempunyai daya tarik lebih besar daripada motivasi materiil/fisik misalnya motivasi atau landasan agama atau

[21]Suwatno dan Donni, *Manajemen SDM...*, hlm. 172-173
[22]Sarinah dan Mardalena, *Pengantar Manajemen*, (Sleman: Deepublish,2017) hlm. 101

keyakinan sehingga tanpa berpikir keduniaan orang berbuat sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain semata-mata karena dorongan agama atau keyakinan itu.[23]

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan karyawan untuk memenuhi dan menyalurkan kebutuhan individual tertentu agar dapat memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Gibson menyatakan sejumlah kesimpulan tentang motivasi, yaitu :

1) Motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja
2) Motivasi mencakup pengarahan kearah tujuan
3) Motivasi perlu dipertimbangkan dan diperhatikan mengenai faktor-faktor, fisiologikal, psikologikal, dan lingkungan *(Environmental)* sebagai faktor-faktor penting.[24]

3. Produktivitas Kinerja Karyawan

a. Produktivitas Kinerja Karyawan

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dan

[23]Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* , (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) hlm. 137-139

[24]Ester Manik dan Kamal, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah...,* hlm. 102

masukan. Hasil masukan dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan hasil keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.[25]

Perhatian terhadap produktivitas dimulai pada saat manusia melepaskan diri dari kemiskinan. Produktivitas lahir dengan adanya pengembangan industri dan dapat dikatakan produktivitas adalah saudara kembar dari industri. Produktivitas menurut Sudomo dkk, mempunyai berbagai pengertian antara lain yang terpenting adalah sebagai berikut:

a) Produktivitas tidak lain rasio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (*input*).
b) Dewan Produktivitas Nasional Indonesia merumuskan produktivitas sebagai berikut: Produktivitas pada dasarnya adalah sesuatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
c) Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan

[25]Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2017), hlm. 99

peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta atau total.

d) Produktivitas adalah kekuatan pendorong (*driving force*) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang pada hakekatnya sasaran pembangunan nasional kita. Dengan perkataan lain produktivitas mendorong pertumbuhan, dan pertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu negara ukurannya adalah Gross Domestik Bruto (GDB) sedangkan untuk perorangan diukur dengan input per man hour.[26]

James A.F. Stoner berpendapat bahwa produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan. Dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan).[27]

Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif dalam perusahaan. Sumber daya fisik, keuangan, kemampuan memasarkan, serta sumber daya manusia merupakan beberapa

---

[26] Sudomo dkk, *Manajemen Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo,1993), hlm 72-73

[27] James A.F. Stoner, *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 1986), hlm 281

faktor penting yang disyaratkan bagi organisasi untuk tetap kompetitif tetapi tetap dalam koridor ataupun syariat islam.[28]

Allah SWT membolehkan bekerja apa pun dalam menjalankan aktivitas perekonomian, kecuali memang sudah dilarang. Aktivitas ini bukan semata pemenuhan ekonomi belaka, melainkan juga tersimpan perbuatan baik dalam rangka dakwah, pemenuhan hajat hidup, berbuat baik kepada makhluk lain, serta beramal jariyah.

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱرۡكَعُواْ وَٱسۡجُدُواْ وَٱعۡبُدُواْ رَبَّكُمۡ وَٱفۡعَلُواْ ٱلۡخَيۡرَ لَعَلَّكُمۡ تُفۡلِحُونَ ٧٧

Terjemahannya :

“Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan”.[29]

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang semakin pesat tersebut, perusahaan-perusahaan akan terus menerus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya dalam upaya menggerakkan perusahaan mereka, mengingat dengan meningkatkan pembangunan sumber daya manusia atau tenaga kerja dianggap mampu meningkatkan mutu dan kemampuan usaha

[28]Suwatno dan Donni, *Manajemen SDM...*, hlm. 195

[29]Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahanya*, (Jakarta : Mekar Surabaya, 2002) hlm. 474

sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha dengan tujuan mencapai output produktivitas yang tinggi.

Produktivitas tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena produktivitas tenaga kerja memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja ini secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dari para pekerja, selain itu juga akan mendorong motivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi.[30]

Produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi pada bidang industri. Webster memberikan batasan tentang produktivitas yaitu :

1. Keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi.
2. Tingkat keefektifan dari manajer industri di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi.
3. Keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan.

[30] Budi Rismayadi, *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan,* (Karawang: Jurnal, 2014), hlm. 1-2

Sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas dalam setiap kegiatan produksi, maka sumber daya perlu dikelola dan diatur dengan baik.[31]

Mitchell mengemukakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek antara lain:

a. Kualitas kerja Kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kualitas yang baik menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kinerja yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika kualitas kerja buruk, maka kinerjanya juga buruk.
b. Ketepatan Seorang karyawan yang dapat bekerja dengan tepat sesuai dengn petunjuk yang didukung dengan kecepatan akan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Mereka akan bekerja dengan tepat dan cepat.
c. Kapabilitas Tingkat kinerja yang baik juga dapat dilihat dari kapabilitasnya. Seseorang yang mempunyai kemampuan akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaan dengan baik dan menyukai tantangan, tidak mudah menyerah dan segala kemampuannya akan dioptimalkan untuk menyelesaikan tugasnya.

[31]Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2017), hlm. 99

d. Komunikasi Seseorang yang kinerjanya baik, umumnya mereka mampu berkomunikasi dengan baik pula. Orang tersebut mudah berteman dengan siapa saja di perusahaan. Jika komunikasi berjalan lancar, maka segala kondisi yang dihadapi akan dapat diatasi dengan baik.[32]

b. Faktor – faktor Produktivitas Kinerja

Simanjuntak menyatakan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

a) Pelatihan, latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

b) Mental dan kemampuan fisik karyawan, keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c) Hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan dengan sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.[33]

---

[32] Nyowani Tri Wahyuni, *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Karya Mugi Sentosa Trenggalek dan BPRS Tanmiya Artha Kediri*, 2014

[33]Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 102

Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi dan faktor kemampuan (*ability*).

a. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang terarah. Karyawan juga harus mempunyai sikap yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

b. Faktor kemampuan

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) didukung dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugasnya, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.[34]

Ada 6 karakteristik dari karyawan yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu:

1) memiliki tanggung jawab yang tinggi
2) berani mengambil risiko
3) memiliki tujuan yang realistis
4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan bertujuan untuk merealisasi tujuannya

[34] Djadjun Djuhara, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Bagian Manajemen, Sirkulasi dan Iklan PT. Tribun Jabar Bandung* (Bandung : PT. Tribun Jabar Bandung, 2009)

5) memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya

6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.[35]

B. Penelitian Terdahulu

Syaifuddin,[36] dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan". Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner pada setiap variabel penelitian yaitu kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kompetensi. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu objek penelitian dilakukan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti

---

[35] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 67

[36] Syaifuddin, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan*.

yaitu tujuan penelitian sama-sama menggunakan variabel kemampuan individu, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Kiki, Djudi, dan Ruhana,[37] dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran umum mengenai kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, selain itu juga untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah dengan metode analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan memerhatikan uji asumsi klasik dan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%, sedangkan sisanya 69,3% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel lain seperti: upah, keamanan kerja, kondisi kerja, prestasi, pelatihan, pengalaman kerja dan lain – lain. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu objek penelitian dilakukan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu tujuan penelitian

[37] Kiki, dkk, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*

sama-sama menggunakan variabel kemampuan individu, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Aprilia,[38] dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services". Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kemampuan kerja dan motivasi kerja memberikan atau mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Isola. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey explanatory*. Sampel penelitian ini adalah karyawan frontliner sebanyak 40 orang responden dengan menggunakan *stratified random sampling*. Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kemampuan kerja dan Variabel motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu objek penelitian dilakukan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu tujuan penelitian sama-sama menggunakan variabel kemampuan individu, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Sugiharta,[39] dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja member Oriflame di Bali,

---

[38] Lu'luwatin Rosdiana Aprilia, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services.*

[39] Bagus Jaka Sugiharta, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017.*

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja member Oriflame di Bali, dan pengaruh kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja member Oriflame secara bersama-sama. Penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan metode *disproportionate areal random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja member oriflame besar koefesien regresinya adalah 0,212 terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja member oriflame dengan koefesien regresi sebesar 0,125 dan pengaruh yang diberikan oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 20,4%. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu objek penelitian dilakukan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu tujuan penelitian sama-sama menggunakan variabel kemampuan individu, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Askolani dan Machdalena,[40] dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung". Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif, dengan metode penelitian survey *explanatory*. Data yang digunakan berupa data ordinal yang diubah ke interval, dengan menggunakan koefesien korelasi *pearson product*

[40] Askolani dan Ressi J Machdalena, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung*

moment, dan analisis regresi linier berganda menggunakan koefesien determinasi *(r square)*. Teknik analisis juga dibantu dengan software SPSS. Pengujian hipotesis menggunakan uji F-test untuk meilhat pengaruh secara simultan dan uji t-test untuk melihat pengaruh secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh secara simultan lebih kuat dibandingkan secara parsial. Besarnya pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,8% dan sisanya 27,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu objek penelitian dilakukan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu tujuan penelitian sama-sama menggunakan variabel kemampuan individu, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Rahmatika,[41] dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Bank BNI Syariah Cabang Bogor). Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan program komputer SPSS dan Microsoft Excel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil

[41] Ika Rahmatika, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta, 2014)

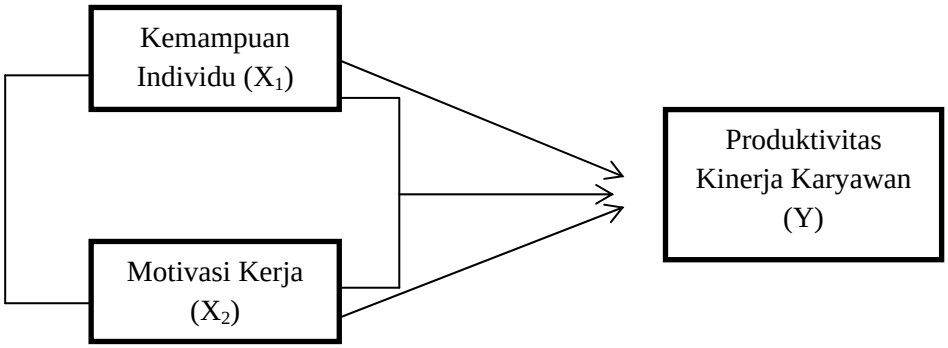
penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 28,1%, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 21,6%, untuk motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 22%, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 21,6%. Kinerja karyawan paling dominan dipengaruhi oleh variabel kemampuan yaitu 49,7%. Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 93,3%. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu objek penelitian dilakukan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu tujuan penelitian sama-sama menggunakan variabel kemampuan individu, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.[42] Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih, dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penelitian ini yang pada akhirnya dapat diketahui variabel mana yang paling dominan dan mempengaruhi.

[42]Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantiatif, Kualitatif dan Kombinasi cet-7*", (Bandung : Alfabeta, 2015), hlm. 93

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual[43]



Sumber : Data primer diolah, 2019.

Kerangka konseptual di atas di dasarkan dengan adanya kajian teori dan penelitian terdahulu, sebagai berikut :

1. Pengaruh Kempampuan Individu (X_1) terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Y) didasarkan oleh teori Thoha[44] serta dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lu'luwatin[45]
2. Pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap Produktivitas kinerja karyawan (Y) didasarkan oleh teori Farid[46] serta dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Askolani[47]
3. Pengaruh Kemampuan Individu (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas kinerja karyawan (Y) didasarkan oleh teori Suwatno[48]

---

[44] M.Thoha, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hal 37

[45]Lu'luwatin Rosdiana Aprilia, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services.*

[46]Farid dan Yayan, *Manajemen....*, hlm. 246

[47]Askolani dan Ressi, *Pengaruh Motivasi.....*, hlm. 37

[48]Suwatno dan Donni, *Manajemen SDM...*, hlm. 171

serta dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lu'luwatin.[49]

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi yang berfungsi sebagai jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya di dalam kenyataan, percobaan atau praktik, dari kerangka pemikiran teoritis serta mengacu pada latar belakang, rumusan masalah dan telah pustaka yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kemampuan Individu berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.
3. Kemampuan individu dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

[49]Lu'luwatin Rosdiana Aprilia, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services.*