

**BAB II**  
**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN**  
**DAN HIPOTESIS**

**2.1 Kajian pustaka**

Pada kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis.

**2.1.1 Manajemen**

Manajemen merupakan unsur penting untuk menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan dan merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan proses dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*) dan pengendalian (*controlling*) pada suatu organisasi atau perusahaan. Hal tersebut dilakukan untuk menentukan juga mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Manajemen merupakan alat untuk mengukur unsur-unsur yang ada dalam organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan mudah.

### 2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno yaitu “*management*” yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Peraturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Berikut definisi manajemen menurut beberapa para ahli, diantaranya:

Definisi manajemen menurut Afandi (2018:1) manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*). Kemudian Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:1) menyebutkan bahwa manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Sebuah organisasi yang berkembang membutuhkan manajemen.

Pendapat lain dikemukakan oleh Luther Gulick yang diterjemahkan oleh Handoko (2018:11) mengatakan bahwa “manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerjasama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Menurut G.R Terry (2018:2) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati mengatakan bahwa “manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan

dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.” Kemudian menurut Stoner yang diterjemahkan oleh Handoko (2019:8) menyatakan bahwa “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Stephen P. Robbin & Mary Coulter (2021:48) *management is what managers do and involves coordinating and overseeing the efficient and effective completion of others work activities. Efficiency means doing things right, effectiveness means doing the right things.* Yang diartikan ke bahasa indoneisa “manajemen adalah yang dilakukan manajer dan melibatkan koordinasi dan pengawasan penyelesaian aktivitas kerja orang lain secara efisien dan efektif. Efisiensi berarti melakukan sesuatu dengan benar, efektivitas berarti melakukan hal yang benar.

Berdasarkan penyampaian para ahli, maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan suatu kegiatan yang mengatur setiap aktivitas-aktivitas didalam organisasi ataupun perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien yang berarti melakukan sesuatu dengan benar. Manajemen juga merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah.

### 2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen memiliki sarana atau bisa juga disebut dengan alat-alat manajemen, unsur-unsur manajemen atau komponen manajemen. Unsur manajemen ini berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan alat-alat sarana (*tools*). *Tools* merupakan syarat suatu usaha untuk mencapai hasil yang ditetapkan.

Menurut Sarinah & Mardalena (2017:76), ada enam unsur manajemen yang di dalam bahasa Inggris dikenal dengan “6M” yang harus dikembangkan semaksimal mungkin oleh perusahaan, keenam unsur manajemen tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Man* (Manusia)
2. *Material* (Material)
3. *Machines* (Mesin)
4. *Methods* (Metode)
5. *Money* (Uang)
6. *Markets* (Pasar)

Berdasarkan penjelasan mengenai unsur-unsur manajemen di atas, maka dapat diketahui bahwa unsur-unsur manajemen merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dalam kegiatan manajemen di perusahaan yang merupakan alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Unsur-unsur manajemen yang paling umum digunakan merupakan unsur 6M (*man, materials, machines, method, dan markets*). Maka perusahaan harus memperhatikan unsur-unsur manajemen tersebut dan mengembangkannya agar berjalan dengan baik.

### 2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen sangat berperan penting dalam proses manajemen dan fungsi manajemen juga sebagai tolak ukur dalam menjalankan tugas masing masing yang telah diberikan oleh seorang manajer. Menurut Anang Firmansyah, Budi Mahardika (2020) Untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi atau perusahaan manajer harus menerapkan fungsi fungsi manajemen untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Adapun fungsi dari Manajemen secara umum menurut Astrid & Dewi Urip (2019), antara lain :

1. Perencanaan (*Planning*)

Adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Adalah usaha yang dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar untuk menjadi kegiatan kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tugas yang telah dibagi bagi tersebut.

3. Pengarahan (*Directing*)

Adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha usaha organisasi. Jadi, ini berarti menggerakkan orang orang agar mau

bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif.

4. Pengawasan dan Pengendalian (*Controlling*)

Adalah proses pengawasan dan pengendalian performa perusahaan untuk memastikan bahwa jalannya perusahaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

#### **2.1.1.4 Manajemen Fungsional**

Manajemen terbagi menjadi beberapa bidang. Pada masing-masing bidang tersebut memiliki fungsi yang berbeda di dalam suatu perusahaan. Menurut Sarinah & Mardalena (2017:8), manajemen terbagi menjadi 4 bidang yang penjelasannya akan peneliti uraikan pada halaman selanjutnya:

1. Manajemen Operasional

Kegiatan di dalam manajemen operasional adalah menciptakan produk yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan yang disesuaikan dengan keinginan konsumen dengan teknik produksi yang efektif dan efisien.

2. Manajemen Pemasaran

Kegiatan di dalam manajemen pemasaran adalah mengidentifikasi kebutuhan konsumen dan bagaimana cara mewujudkan kebutuhan konsumen tersebut.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan di dalam manajemen sumber daya manusia adalah mencari dan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan yang

kemudian dikelola dan dipelihara supaya menciptakan kualitas kerja yang baik.

#### 4. Manajemen Keuangan

Kegiatan di dalam manajemen keuangan adalah memastikan jika kegiatan bisnis yang dilakukan oleh perusahaan mampu mencapai tujuannya secara ekonomis yang diukur berdasarkan profit.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa manajemen dapat dikelompokkan menjadi beberapa bidang, umumnya terbagi menjadi empat bidang, yaitu manajemen operasi, manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, dan manajemen pemasaran.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

#### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang

diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pengertian manajemen menurut para ahli adalah definisi yang dikemukakan oleh orang-orang ahli dalam ilmu manajemen sebagai landasan bagi kita untuk memahami seperti apa kandungan dari ilmu tersebut.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan fokus yang dipelajari dalam Manajemen Sumber Daya Manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja baik secara individu maupun yang ada kaitannya dengan hubungan antar tenaga kerja. Untuk mengetahui secara jelas mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, maka penulis akan mengemukakan beberapa pendapat para ahli mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

*Explain that HRM means formulating and executing human resource policies and practices that produce the employee competencies and behaviors the company needs to achieve its strategic goals (Dessler, 2020:50).* Yang diartikan pada Bahasa Indonesia “Menjelaskan bahwa HRM berarti merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang menghasilkan kompetensi dan perilaku karyawan yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya.

*The overall goal of HRM is to ensure that the organization can achieve success through people (Armstrong, 2010:8–9; Listwan, 2010:14). At the same time, employees can be a factor of the company's competitiveness (Stor & Haromszeki, 2020d).* Diartikan pada Bahasa Indonesia “Menurut Armstrong dan



Listwan tujuan keseluruhan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai kesuksesan melalui orang-orang. Dikatakan oleh Stor dan Haromszeki bahwa karyawan dapat menjadi faktor daya saing perusahaan.”

Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menjelaskan bahwa manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018:6) yaitu:

1. Perencanaan (*planning*) adalah kegiatan memperkiraan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4. Pengendalian (*Controlling*) merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan (*Development*) merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi (*Compensation*) merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi
7. Pengintegrasian (*Integration*) merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan (*Maintenance*) merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. Kedisiplinan (*Discipline*) merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.
10. Pemberhentian (*Separation*) merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. tujuan umumnya bervariasi

dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Herman Sofyandi yang dikutip oleh R.Supomo dan Eti Nurhayati (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi serta mendapatkan keuntungan dan keberhasilan dari tujuan organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, dimana tujuan karyawan juga akan membantu terhadap tujuan organisasi, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis sampai pada pemahaman bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional dan yang terakhir adalah tujuan individual dari karyawan itu sendiri.

### **2.1.3 Keterampilan Kerja**

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Keterampilan dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*). Seseorang yang memiliki keterampilan adalah individu yang mampu mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan benar.

#### **2.1.3.1 Pengertian Keterampilan**

Stephen Robbins dan Timothy Judge (2013): "*special abilities possessed by someone to carry out certain tasks properly and effectively.*" Diartikan kedalam bahasa indonesia "kemampuan khusus yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dengan baik dan efektif.". sedangkan menurut pendapat Gary Dessler (2017): "*special abilities and knowledge required to do a particular job.*". Diartikan kedalam bahasa indonesia "kemampuan dan pengetahuan khusus yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu.".

David Finegold dan Mary Gatta (2017): *Defines job skills as "capabilities necessary to be able to contribute to organizations and the economy in general." This includes technical, social, and cognitive skills.* Diartikan kedalam bahasa indonesia "kemampuan yang diperlukan untuk dapat berkontribusi pada organisasi dan perekonomian secara umum." Ini meliputi keterampilan teknis, sosial, dan kognitif.

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam mengubah sesuatu hal menjadi lebih bernilai dan memiliki makna. Menggunakan keterampilan bisa saja dengan pikiran, akal dan kreatifitas jika keterampilan itu di asah, tidak menutup kemungkinan akan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Menurut Wardani dalam (Yona, 2018: 30) menjelaskan bahwa keterampilan adalah suatu minat atau bakat individu yang memungkinkan individu tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Keahlian adalah kemampuan yang dapat diperoleh dari pelatihan dan pengembangan, yang harus selalu ditingkatkan melalui pengalaman-pengalaman pada bidang tertentu. Definisi lain disampaikan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2020:23) Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Zaitul, 2020: 251) mengemukakan bahwa keterampilan kerja seseorang adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan padanya atau keterampilan seseorang dapat dilihat saat mengambil kesempatan, kecermatan memakai alat-alat dalam perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

### **2.1.3.2 Pentingnya Keterampilan**

Kadarisman (2012: 45) menyatakan pentingnya keterampilan bagi pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi sebagai berikut:

- a. technical skill, human skill, dan conceptual skill pegawai meningkatkan produktivitas kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari produk, dengan begitu produktivitas kerja akan meningkat;
- b. meningkatkan efisiensi waktu, tenaga dan bahan baku;
- c. mengurangi kerusakan mesin dan barang karena pegawai semakin terampil dan ahli dalam melaksanakan tugasnya;
- d. meningkatkan pelayanan yang lebih baik kepada penerima layanan;
- e. moral pegawai lebih baik karena keterampilannya sesuai dengan pekerjaan sehingga muncul antusiasme untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik;
- f. karier pegawai semakin besar, karena dengan keterampilan, prestasi kerjanya lebih baik;
- g. pemimpin lebih cakap dan tanggap saat mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan conceptual skill lebih baik.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan**

Keterampilan yang dimiliki seseorang pasti dapat dipergunakan olehnya untuk melakukan suatu kegiatan atau hingga melakukan pekerjaannya, maka ada faktor pendukung atau faktor pengaruh dari keterampilan yang dimiliki, menurut (Widyatun 2019;96), yaitu:

1. Motivasi, merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan;
2. Keahlian, merupakan keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

Notoadmojo (2019: 80) mengatakan bahwa keterampilan individu sangat dipengaruhi oleh pengetahuan, karena keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan. Dengan begitu, keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan individu akan berpengaruh juga terhadap keterampilan individu tersebut seperti tingkat pendidikan, umur, pengalaman, dan motivasi yaitu:

1. Tingkat pendidikan, semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut;

2. Umur, ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja;
3. Pengalaman, pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan seseorang tidak lepas dari pendidikan, pengetahuan, pengalaman, lingkungan dan fasilitas, kebiasaan, kebudayaan dan usia. Jika pendidikan, umur dan pengalaman seorang karyawan tinggi maka keterampilan akan naik. Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkannya.

#### **2.1.3.4 Jenis-Jenis Keterampilan**

Spencer yang dikutip dari Sudarmanto (2018: 24) mengemukakan jenis-jenis keterampilan meliputi:

1. *Concern for Order (CO)*

*Concern for Order (CO)* merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan sekitarnya khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, instruksi, informasi dan data.



## 2. *Intiative (INT)*

*Intiative* (INT) merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang melebihi tuntutan dari pekerjaan untuk melakukan sesuatu.

## 3. *Interpersonal understanding (IU)*

*Interpersonal understanding* (UI) merupakan kemampuan untuk memahami hal hal yang tidak diungkapkan dengan perkataan, kemampuan akan pemahaman perasaan, keinginan atau pemikiran dari orang lain.

## 4. *Impact and Influence (IMP)*

*Impact and Influence* (IMP) merupakan tindakan seseorang untuk membujuk, mempengaruhi, meyakinkan, atau mengesankan sehingga orang lain dapat mendukungnya.

## 5. *Information Seeking (INFO)*

*Information Seeking* (INFO) merupakan besarnya tindakan tambahan yang dilakukan seseorang untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.

### **2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Keterampilan**

Dimensi dan indikator keterampilan yang dipakai pada penelitian ini mengambil teori yang disampaikan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2020: 23), yang membagi keterampilan menjadi dua dimensi, yaitu:

#### 1. Kecakapan

Dengan indikator sebagai berikut:

- a. kecakapan dalam menguasai pekerjaan;

- b. kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan;
- c. ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2. Kepribadian

Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Inisiatif diri dalam pekerjaan
- b. Percayan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

### **2.1.4 Motivasi Kerja**

Untuk melakukan suatu pekerjaan di dalam perusahaan, tentunya akan lebih baik ketika karyawan memiliki motivasi kerja. Karena dengan adanya motivasi kerja, maka karyawan akan bekerja dengan lebih semangat. Semakin semangat seorang karyawan dalam bekerja akan semakin baik pula kinerja karyawan dan hal tersebut akan berdampak pada semakin mudah tujuan perusahaan untuk dicapai. Sehingga motivasi kerja cukup penting untuk dikelola oleh manajemen untuk para karyawan.

#### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu bagi perusahaan. Untuk mengetahui pengertian motivasi kerja lebih jelas, berikut ini akan peneliti paparkan pengertian motivasi kerja menurut para ahli:

Menurut Maslow dalam (Mangkunegara, 2017:101-102) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2017:247), "*the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.*". Diartikan ke Bahasa Indonesia "proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kegigihan upaya individu untuk mencapai suatu tujuan."

Winardi dalam (Kayu Diantini 2019:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non-moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan Menurut Griffin et.al (2020:160), motivasi "*the set of forces that leads people to behave in particular ways*". Diartikan dalam Bahasa Indonesia "Motivasi seperangkat kekuatan yang mengarahkan orang untuk berperilaku dengan cara tertentu".

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam suatu perusahaan. Intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non-moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

#### **2.1.4.2 Fungsi Motivasi Kerja**

Motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, yang nantinya akan mempengaruhi kekuatan dari kegiatan tersebut. Di mana motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Menurut Sardiman (2017:25), fungsi motivasi ada 3 yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

#### **2.1.4.3 Prinsip Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Busro (2018:51), di antaranya:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin dalam suatu perusahaan.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, maka karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

### 3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, maka karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

### 4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

### 5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, maka akan memotivasi karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin

#### **2.1.4.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Huda (2020:63), terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

##### 1. Faktor Pemuas (*Motivation Factor*)

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri

seseorang tersebut (kondisi instrinsik). Yang termasuk ke dalam faktor pemuas, di antaranya:

- a. Prestasi yang diraih (*achievement*)
- b. Pengakuan orang lain (*recognition*)
- c. Tanggung jawab (*responsibility*)
- d. Peluang untuk maju (*advancement*)
- e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
- f. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of career growth*)

2. Faktor Pemelihara (*Maintenance Factor*)

Faktor pemelihara disebut juga hygiene factor merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut dissatisfier (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah. Beberapa faktor yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, di antaranya:

- a. Kompensasi
- b. Keamanan
- c. Stress kerja
- d. Kondisi kerja
- e. Status
- f. Prosedur perusahaan

#### **2.1.4.5 Dimesi dan Indikator Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa dimensi dari motivasi kerja. Menurut Abraham Maslow dalam (Mangkunegara, 2017:101-102), dimensi motivasi kerja terbagi menjadi lima kategori. Berikutnya akan dipaparkan lima dimensi dari motivasi kerja, yaitu:

##### **1. Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan mendasar ini.

Indikator Kebutuhan Fisiologis:

###### **a. Gaji**

##### **2. Kebutuhan Akan Rasa Aman**

Kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan perlindungan dalam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiunan, perlengkapan keselamatan kerja dan kepastian dalam status kepegawaian.

Indikator Kebutuhan Akan Rasa Aman:

###### **a. Asuransi**

###### **b. Kondisi Kerja**

##### **3. Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan setelah dua kebutuhan sebelumnya terpenuhi, seperti persahabatan, afiliasi, serta berinteraksi dengan orang lain di dalam suatu lingkungan.

Indikator Kebutuhan Sosial:

- a. Hubungan pegawai dengan rekan kerja
- b. Hubungan pegawai dengan atasan

#### 4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan merupakan kebutuhan tingkat berikutnya yang meliputi kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

Indikator Kebutuhan Akan Penghargaan:

- a. Pengakuan prestasi kerja

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi dalam hierarki kebutuhan, yang meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki secara maksimal.

Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri:

- a. Kebutuhan menunjukkan keterampilan dan kemampuan

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa terdapat lima kategori dari dimensi motivasi kerja, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Setiap dimensi terdapat masing-masing indikator yang menjadi faktor utama masalah yang ada di dimensi itu sendiri.



### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja menurut Mathis & Jackson (2018:378), *Performance is a measure of actual behavior in the multidimensional workplace. Performance comes from the word job performance or actual performance which means work performance or actual achievement achieved by someone.*

Menurut Abdurrahman (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut Mangkunegara, Riyadi dan Vikaliana (2020) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.5.2 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja Karyawan**

Jenis jenis penilaian kinerja menurut Rivai dan Sagala (2018:562) diantaranya yaitu:

1. Penilaian hanya oleh atasan: dapat dilakukan secara cepat dan langsung, dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh Z yang bertindak sebagai peninjau yang independen misalnya membawa satu pikiran yang tetap dalam suatu penilaian lintas sektor yang besar.
4. Penilaian oleh bawahan dan sejawat, mungkin terlalu subjektif dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

### **2.1.5.3 Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut Sahidah dan Anwar (2020:110) ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Koreksi terhadap kinerja yang memberikan peluang kepada karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan melalui umpan balik yang diberikan perusahaan.
2. Perusahaan melakukan sesuai gaji dengan perusahaan lainnya agar pemberian kompensasi kepada karyawan dapat dibagikan secara adil dan sesuai sehingga karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.
3. Melaksanakan penilaian kinerja dengan program development and training agar dapat menemukan kelemahan-kelemahan karyawan pada saat bekerja.
4. Mengidentifikasi kelemahan karyawan dalam proses penempatan. Kinerja karyawan yang kurang baik dapat ditemukan kelemahan dalam penempatan posisi sehingga dapat diubah.
5. Membantu perusahaan dalam menemukan kekurangan desain pekerjaan terutama dalam perencanaan penempatan jabatan.
6. Feedback pada aktualisasi human resource management, yaitu seberapa baik atau tidak baiknya fungsi manajemen sumber daya manusia dilakukan dalam perusahaan.

### **2.1.5.4 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Edison (2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kompensasi

Total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

2. Sistem atau prosedur

Sistem atau prosedur kerja yang baik dapat memfasilitasi karyawan dalam suatu pekerjaan.

3. Pemimpin dan kepemimpinan

Suatu bentuk dukungan dan dorongan yang diberikan pimpinan dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan lebih giat lagi.

4. Budaya perusahaan dan lingkungan

Lingkungan yang baik serta mendukung sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja.

5. Komunikasi

Komunikasi yang baik antar karyawan satu dengan yang lain berkaitan dengan pekerjaan.

6. Kompetensi

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

7. Motivasi dan pengakuan

Kondisi yang menggerakkan diri (sikap mental) seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### 2.1.5.5 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Dalam variabel kinerja karyawan, penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) yaitu sebagai berikut:

#### 1. Kualitas kerja (*Quality*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

Indikator dari dimensi kualitas kerja adalah:

##### a. Kemampuan

#### 2. Kuantitas kerja (*Quantity*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan.

Indikator dari kuantitas kerja adalah:

##### a. Waktu dalam bekerja

##### b. Pencapaian target

#### 3. Tanggung Jawab

Menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

Indikator dari tanggung jawab adalah:

##### a. Kemandirian

b. Hasil kerja

4. Kerjasama

Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator dari dimensi kerjasama adalah:

a. Jalin kerjasama

b. Kekompakan

5. Inisiatif

Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Indikator dari dimensi Inisiatif:

a. Kemauan

Dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator kinerja karyawan itu memiliki lima dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuan adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai pembanding dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dengan

menggunakan media internet sebagai perbandingan agar dapat diketahui persamaan serta perbedaannya. Jurnal penelitian yang diambil sebagai perbandingan agar dapat diketahui persamaan serta perbedaannya. Jurnal penelitian yang diambil sebagai perbandingan adalah Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai berikut:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Dinh Van Thang and Nguyen Qouc Nghi (2022)  <i>The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan Company</i>  <b>World Journal of Advanced Research and Reviews (WJARR), 2022, 13(01), 404–412</b>	<i>The study has indicated factors positively affecting the work motivation of the employees include working conditions, income - benefits, career development, and workplace relationships. In which, career development puts the most impact on employee motivation. Most importantly, the study has shown a positive relationship between work motivation and the performance of Otuksa's employees.</i>	- Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	- Keterampilan Kerja - Waktu dan Objek penelitian
2	Eddy Sanusi Silitonga (2022)	<i>The results in research and analysis based on</i>	- Keterampilan Kerja, - Kinerja	- Motivasi Kerja - Pengalaman

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>EFFECT OF WORK SKILLS ON EMPLOYEE PERFORMANCE CV. OSANO SCREEN PRINTING AND EMBROIDERY THROUGH WORK EXPERIENCE</i></p> <p><i>Dinasti International Journal Of Management Science, Vol. 3 No.3: 525-534 (January-February 2022)</i></p>	<p><i>the intervening or mediation test show that the value of the indirect effect through work experience is greater than the value of the direct influence of work skills on employees' performance. With these results, it can be concluded that the work experience variable can be a variable that mediates the effect of work skills on employee performance in CV. Osano Screen Printing and Embroidery.</i></p>	Karyawan	Kerja - Waktu dan Objek Penelitian
3	<p>Hotma Pajaitan, Mareyke Sumual, Grace Soputan (2021)</p> <p>Pengaruh Keterampilan Kerja dan Moivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN Tarakan Tomohon</p> <p><b>Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 6, No 8 (2021)</b></p>	Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PLN Tarakan Tomokon	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterampilan Kerja</li> <li>- Motivasi Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	- Waktu dan Objek penelitian



No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	<p>Endang Kustini, Dii Ayu Utami, Denok Sunarsi, Nurjaya (2021)</p> <p>Pengaruh keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indoseia group)</p> <p><b>Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan &amp; Sumber Daya Manusia Vol 1, No 3 (2021)</b></p>	<p>Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterampilan Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Waktu dan Objek penelitian</li> </ul>
5	<p>Pebriyati Purba, Ritha F, Dalimunthe, Yeni absah (2020)</p> <p><i>THE EFFECT OF WORK SKILLS AND EMPLOYEE'S JOB INVOLVEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION IN MANPOWER OFFICE OF MEDAN,</i></p>	<p><i>The results of the first sub-structural research indicate that work skills affect job satisfaction and job involvement influences job satisfaction. The results of the second sub-structural research indicate that work skills influence employee performance. Job involvement influences employee performance and job</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterampilan Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterlibatan Kerja</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- Waktu dan Objek penelitian</li> </ul>

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>INDONESIA</i></p> <p><i>European Journal Of Human Resource Management Studies, Vol.4 No. 2 (2020)</i></p>	<p><i>satisfaction affects employee performance. The path analysis shows that job satisfaction is not able to mediate between work skills, job involvement and employee performance.</i></p>		
6	<p>Ballav Niroula (2023)</p> <p><i>Effect of Motivation on Employees' Performance in Cooperative Society of Lalitpur Metropolitan City, Nepal</i></p> <p><i>JSM ( Jambura Science Of Management )Vol. 5 No. 1 January (2023)</i></p>	<p><i>The study finds that there is a positive and significant effect of career development and training facility on employees performance. Salary and allowance have insignificant negative effect and social security has insignificant positive effect on employee's performance.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterampilan Kerja</li> <li>- Waktu dan Objek Penelitian</li> </ul>
7	<p>Trianasari (2020)</p> <p>Pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Satria Dewata</p> <p><b>Jurnal</b></p>	<p>Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja</li> <li>- Keterampilan Kerja</li> <li>- Kinerja karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Waktu dan Objek penelitian</li> </ul>

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<b>Manajemen Dan Bisnis Vol 2, No 2 (2020)</b>			
8	Ni kadek Ari Dipta Wardani, I Gede Aryana mahayasa, I komang Gede (2022)  Pengaruh Keterampilan Kerja, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap kinerja karyawan Pada <i>Art Shop Akor nature Bag</i> di Kerobokan Badung  <i>Jurnal of Aoolled Management Studles Vol. 03 No. 2 Juni 2022:115-127</i>	Keterampilan Kerja, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada <i>Art Shop Akor nature Bag</i>	- Keterampilan Kerja - Kinerja Karyawan	- <i>Reward</i> - <i>Punishment</i> - Waktu dan Objek penelitian
9	Florenzia Angelica, RR. Niken Purbasari (2022)  Pengaruh Pegalaman, Motivasi, Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PNS RSJD  <b>E-Jurnal</b>	Motivasi Kerja dan latar belakang Pendidikan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun variabel Pengalaman Kerja Tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	- Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	- Pendidikan - Pengalaman - Waktu dan Objek penelitian

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><b>Manajemen TSM vol 2, No 4, Desember 2022, Hlm. 289-300</b></p>			
10	<p>Dhevia Wahyudi, Yuliati (2023)</p> <p><i>The Effect of Knowledge, Skills and Work Motivation on Employee Performance PT. Lusiana Jasa Work pertamina Mor IV Semarang</i></p> <p><b>Scientific Journal Focused on Economics, Management, Business &amp; Accounting (EMBA) Vol 1, No 3 2023: 297-307</b></p>	<p><i>Knowledge, Skill and Work Motivation both partially and simultaneously had a significant influence on the dependent variabel, namely Employee performance of Pt. Lusiana Jasa Work pertamina Mor IV Semarang</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterampilan Kerja</li> <li>- Motivasi Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Knowledge</li> <li>- Waktu dan Objek Penelitian</li> </ul>
11	<p>Andi Amri, Ramadhi, Zulmi Ramdani (2021)</p> <p><i>The Influence of Organizational Commitment, Work Motivation, and Work Skills on Employee Performance (Case Study: PT PLN (Persero) P3B Sumatra Upt</i></p>	<p><i>The results showed that both partially and simultaneously, organizational commitment, work motivation, and work skills had a significant and positive effect on employee performance</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja</li> <li>- Keterampilan Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen Organisasi</li> <li>- Waktu dan Objek penelitian</li> </ul>

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Padang)."</i></p> <p><i>Internatonal Journal of Educational Management and Innovation Vol.2, No.1, January 2021:/188-99</i></p>			
12	<p>Badawi, Hilyatuh Afifah (2018)</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sales Promotion PT. Paragon Technology And Innovation Departemen Store</p> <p><b>Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol 13 No 2 (2018(: Edisi : Desember</b></p>	<p>Motivasi dan Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sales promotion PT. Paragon Teknologi And Innovation Departemen Store</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja</li> <li>- Keterampilan Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Waktu dan Objek Penelitian</li> </ul>
13	<p>Muhammad Khafid (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja</p>	<p>Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja Fisk</li> <li>- Disiplin Kerja</li> <li>- Prestasi Kerja karyawan</li> <li>- Waktu dan Objek</li> </ul>

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap Prestasi Karyawan Pada CV. Pratama Lamongan  <b>Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMA) Vol 1 No 2 (2020):Maret</b>			penelitian
14	Ni kadek Ayu Trisnadewi, Gusti Alit Suputra (2023)  Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai  <b>Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol. 3 No 6 (2023)</b>	Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	- Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	- Kompetensi - Komitmen Organisasi - Waktu dan Objek penelitian
15	Christina Merry Chrisye Mongilala, Benhard Tewel, Greis M Sendow (2022)  Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan	Keterampilan kerja, Pengalaman Kerja, Kemauan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	- Keterampilan Kerja - Kinerja Karyawan	- Pengalaman Kerja - Kemauan Kerja - Waktu dan Objek penelitian

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada usaha Mikro kecil Menengah (UMKM) di Desa Leilem</p> <p><b>Jurnal EMBA : Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 10 No. 3 (2022)</b></p>			
16	<p>Medina Halako Twalib (2016)</p> <p><i>INFLUENCE OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT TELKOM KENYA LIMITED</i></p> <p><i>Internatonal Journal of Human Resource &amp; Procurement (IJHRP), VOLUME 2 (XI), 421-431.</i></p>	<p><i>he results show that employee motivation influences employee performance in Telkom Kenya Limited (R=0.92, p&lt;0.05). The results of the regression analysis indicate that motivation has positive influence on employee performance, which is statistically significant (R2= 0.85 at p-value&lt;0.05).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi kerja</li> <li>- Kinerja karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat dan waktu penelitian</li> </ul>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel independent, yaitu Keterampilan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependent, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### **2.3.1 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Keahlian kerja (*profesional*) merupakan gambaran tumpuan dasar bagi kinerja karyawan, dimana keahlian adalah bagian dari keterampilan. Keterampilan karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi juga. Dan demikian hal tersebut berarti keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hutajulu (2019:89) mengungkapkan bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap keterampilan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang karyawan bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa keterampilan seseorang bisa di ukur dari tingkat kecakapan dan kepribadian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.



Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endang Kustini, Dii Ayu Utami, Denok Sunarsi, Nurjaya (2021). Melakukan penelitian pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera, dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Ni kadek Ari Dipta Wardani, I Gede Aryana mahayasa, I komang Gede (2022). Yang berjudul Pengaruh Keterampilan Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap kinerja karyawan Pada *Art Shop Akor nature Bag* di Kerobokan Badung yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christina Merry Chrisye Mongilala, Benhard Tewel, Greis M Sendow (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada usaha Mikro kecil Menengah (UMKM) di Desa Leilem yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Keterampilan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa keterampilan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan suatu perusahaan tersebut.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Semakin baik motivasi tentu akan berpengaruh pada kinerja seseorang.

Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Dalam suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentu akan semakin baik ketika didasari adanya motivasi kerja. Karena dengan adanya motivasi maka karyawan akan bekerja dengan mengerahkan seluruh kekuatan dan potensi yang dimilikinya untuk lebih produktif dalam bekerja. Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan bersedia bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang paling maksimal (Sabrina, 2021:80). Dengan semakin bekerja keras dan bersemangatnya karyawan dalam bekerja tentu akan menciptakan kinerja yang maksimal dari seorang karyawan.

Pernyataan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh penelitian terdahulu oleh Muhammad Khafid (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi

Karyawan Pada CV. Pratama Lamongan yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni kadek Ayu Trisnadewi, Gusti Alit Suputra (2023) Melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Florencia Angelica, RR. Niken Purbasari (2022) Pengaruh Pegalaman, Motivasi, Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PNS RSJD yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Siginifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu perusahaan tersebut. Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik

dalam perusahaan dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam bekerja yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Rahmawati dalam Nelva Siskawati 2017:91).

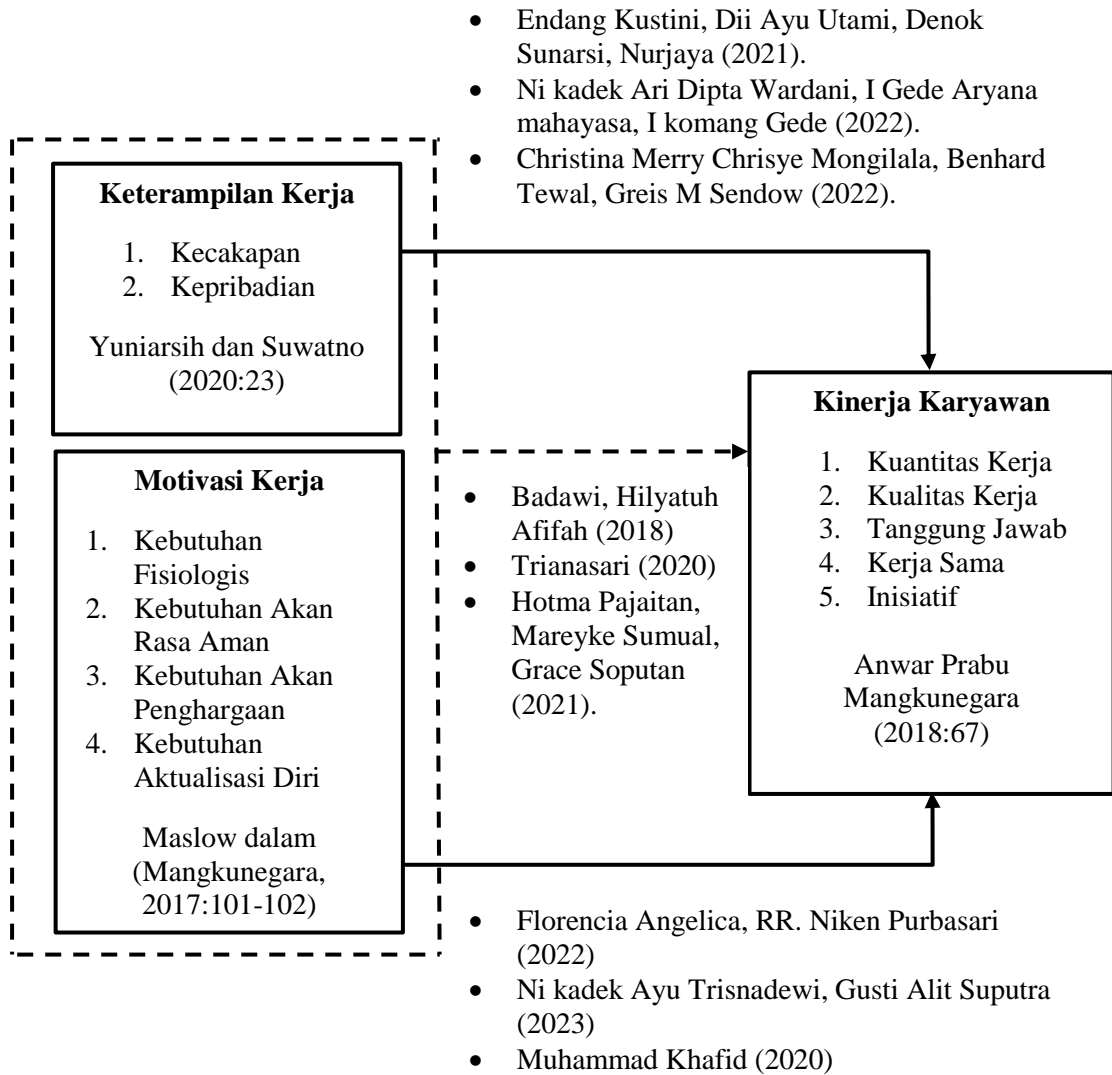
Meurut penelitian terdahulu dilakukan oleh Hotma Pajaitan, Mareyke Sumual, Grace Sopotan (2021). Melakukan penelitian Pada PLN Tarakan Tomohon. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Keterampilan Kerja dan Moivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trianasari (2020) dengan judul peneltian Pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Satria Dewata. Yang menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja yang tinggi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dan Keterampilan Kerja dan Motiasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Badawi, Hilyatuh Afifah (2018) yang berjudul penelitiannya Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sales Promotion PT. Paragon Technology And

Innovation Departemen Store yang dimana menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, penulis menduga adanya keterkaitan antara Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka paradigma penelitian dapat dilihat pada gambar di halaman berikut:



**Gambar 2. 1**  
**Paradigma Penelitian**

Sumber : Pengolahan Data Oleh Peneliti (2023)

Keterangan :

—————→ = Pengaruh Secara Parsial

- - - - -→ = Pengaruh Secara Simultan

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris (Sugiyono,2019).

Berdasarkan kerangka pemikiran, dapat diajukan hipotesis yang akan diuji penelitian sebagai berikut :

### 1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

### 2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- b. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan