

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Prestasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja berperan sebagai umpan balik dari berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Prestasi kerja pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Dengan adanya prestasi kerja pegawai maka dapat mengetahui dengan lebih jelas tentang kemampuan dari pegawai tersebut dan dapat digunakan untuk penentuan kebijaksanaan manajemen di masa yang akan datang baik mengenai masalah promosi, alih tugas, alih wilayah dan lain-lainnya.

Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Sutrisno, 2011).

Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya (Sutrisno, 2011). Prestasi adalah hasil upaya

seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2011).

Ketiga definisi di atas menggunakan bahan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Edy Sutrisno mengemukakan umumnya orang percaya, bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan Penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat Motivasi kerja (Sutrisno, 2011)

Edy Sutrisno mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan (Sutrisno, 2011).

Faktor-faktor Individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (effort), yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role/Tak Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi fisik

2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain Organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi memengaruhi faktor-faktor individu. Prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial (Sutrisno, 2011).

Adapun indikator prestasi kerja ada 4 macam yaitu sebagaimana berikut (Hasibuan, 2007):

1. Hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas
2. Kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya
3. Prakarsa dan kepemimpinan
4. Tanggung jawab atas kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya

2.1.2. Kemampuan

2.1.2.1. Pengertian Kemampuan

Begitu banyak karyawan yang memiliki karakteristik yang bermacam-macam dalam suatu lingkungan atau organisasi. Demikian halnya dengan kemampuan, bahwa setiap karyawan memiliki sikap, karakteristik dan kepribadian yang

berbeda-beda dan kekuatan, kelemahan yang membuat relatif unggul dibandingkan karyawan lain dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu (Robbins, 2006). Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakterdapatannya seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Robbins, 2006).

Kemampuan juga dilihat dari knowledge and skill artinya seseorang dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, seseorang perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Jadi, Kemampuan Kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan ada dua yaitu kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental dan kemampuan fisik yang menuntut stamina, kecekatan, dan lain-lain

2.1.2.2. Jenis-jenis Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2006). Dimana kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan mental/intelektual merupakan

kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang yaitu kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan. Tes semua dimensi ini akan menjadi predictor yang tepat untuk menilai kinerja keseluruhan pegawai. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

2. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan dan keterampilan fisik lainnya. Kemampuan fisik ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dijalankan. Ada 9 (Sembilan) kemampuan fisik dasar yang porsinya berbeda-beda dimiliki oleh tiap individu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*) (Mangkunegara, 2005).

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Adapun indikator kemampuan ada 7 macam yaitu sebagaimana berikut

(Robbins, 2006):

1. Kemahiran berhitung.
2. Pemahaman verbal.
3. Kecepatan perceptual.
4. Penalaran induktif.
5. Penalaran deduktif.
6. Visualisasi ruang.
7. Ingatan.

2.1.3. Pengalaman

2.1.3.1. Pengertian Pengalaman

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1991).

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1988).

Pendapat lain mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1984). Menurut Trijoko, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980).

Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryono, 2005). Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2000).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Tujuan pengalaman kerja (Nitisemito, 2000), menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu perusahaan. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja dan kinerja pun akan meningkat.

2.1.3.2. Pengukuran Pengalaman

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Asri, 1986). Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1. Gerakannya mantap dan lancar.

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2. Gerakannya berirama.

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda.

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya.

Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang.

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial (Handoko, 2006). Beberapa faktor tersebut adalah :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indicator pengalaman kerja yaitu (Foster, 2001):

1. Lama waktu/ masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang

mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Adapun indikator pengalaman ada 3 macam yaitu sebagaimana berikut (Hasibuan, 2007):

1. Pengetahuan.
2. Keterampilan yang dimiliki.
3. Sikap karyawan.

2.1.4. Kedisiplinan

2.1.4.1. Pengertian Kedisiplinan

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan berkembangnya zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Selama ini kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, sehingga banyak pengertian disiplin yang berbeda antara ahli yang satu dengan yang lainnya.

dapun pengertian disiplin kerja menurut (Husin, 2000) adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2005), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut (Siswanto, 2001) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak

tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kurangnya kesadaran dan kesediaan untuk bertindak atau berperilaku sesuai norma dan peraturan atau undang-undang menyebabkan individu atau pegawai berbuat indiscipliner. Lebih lanjut lagi menurut (Hasibuan, 2007), dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada di dalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma atau aturan tersebut. Norma itu sendiri merupakan standar atau aturan main yang diikuti oleh banyak orang. Perilaku yang ditunjukkan oleh masing-masing individu pegawai mencerminkan sampai seberapa jauh pegawai tersebut konsekuen dan konsisten mengikuti dan mematuhi atau melanggar norma dan aturan yang berlaku di organisasi pemerintahan.

Disiplin kerja pegawai negeri mutlak harus dijalankan dan ditegakkan demi tumbuh berkembangnya suatu aparatur pemerintah dalam mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan Negara kepada pegawai negeri oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakkan disiplin. (Hasibuan, 2007) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu yang kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan

perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

2.1.4.2. Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan karena adanya perintah, G. R. Terry membagi jenis disiplin menjadi dua, yaitu:

1. Disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri (*Self imposed discipline*)

Disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri merupakan disiplin yang timbul atas dasar kerelaan, kesadaran, dan bukan atas dasar paksaan atau ambisi tertentu. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa menjadi bagian organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. Disiplin berdasarkan perintah (*Command Discipline*)

Disiplin ini timbul dan tumbuh disebabkan karena paksaan, perintah hukuman dan kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan tumbuh atas perasaan yang ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman orang lain. Dalam setiap organisasi yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama yaitu yang datang karena adanya kesadaran dan keinsafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar supaya disiplin tetap terpelihara. T. Hani dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, mengemukakan perlunya kegiatan pendisiplinan.

Kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari:

1. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar mentaati berbagai standar dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*self discipline*” pada setiap karyawan tanpa terkecuali, untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan. Dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan (Handoko, 2006).

2. Disiplin Korektif

Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran yang telah terjadi dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*discipline action*) yang wujudnya dapat berupa peringatan-peringatan atau *schorsing*. Semua kegiatan pendisiplinan tersebut tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja karyawan serta harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar di masa mendatang tidak terulang kembali.

2.1.4.3. Prinsip-Prinsip Kedisiplinan

Dengan adanya tata tertib yang telah ditetapkan tidak dengan sendirinya para karyawan mau menaatinya, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib perusahaan untuk mengkondisikan perubahan agar bersikap disiplin, maka dikemukakan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena kalau hal tersebut dilakukan menyebabkan karyawan tersebut malu dan tidak menutup kemungkinan sakit hati yang dapat menimbulkan rasa dendam yang akhirnya dapat melakukan tindakan balasan yang merugikan perusahaan.

2. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.

3. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dengan segera

Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga akan terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan. Pendisiplinan yang dilakukan dengan segera selain karyawan akan cepat mengetahui kesalahannya, sehingga dengan segera pula akan mengubah sikapnya dan juga akan meredam kesalahan tersebut.

4. Keadilan dan pendisiplinan sangat diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapa pun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.

5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar mengetahui bahwa ia melakukan kesalahan karena akan tidak berguna pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang melakukan kesalahan.

6. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali

Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan tersebut. Hal yang demikian ini proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap (Heidjerachman dan Suad Husnan, 1993).

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa pada hakekatnya pendisiplinan tindakan karyawan agar dapat bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Adapun indikator disiplin kerja ada 4 macam yaitu sebagaimana berikut (Moekijat, 2010):

1. Tingkat absensi atau kehadiran karyawan.
2. Ketaatan terhadap peraturan.
3. Ketaatan terhadap jam kerja.
4. Bekerja sesuai jam kerja.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan dapat dijadikan dasar gambaran peniliti berikutnya, walaupun ada perbedaan subyek, obyek, variabel, metode analisis yang digunakan maupun indikator yang diteliti.

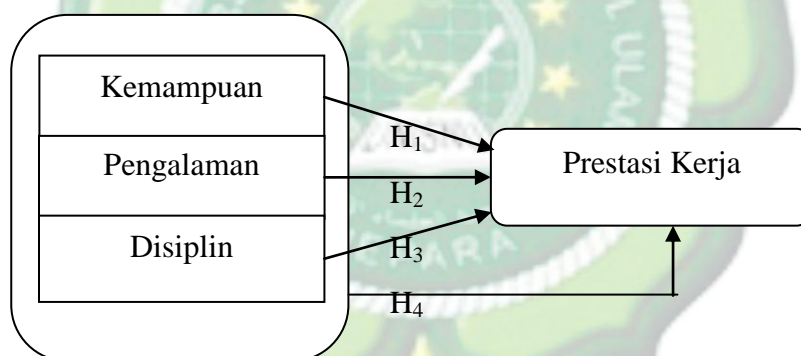
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian dan Sumber	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Pengaruh kemampuan dan loyalitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kelurahan Kebon Bawang di Jakarta utara. (Hendra Wijayanto, 2016)	X1= Kemampuan X2= Loyalitas Kerja Y= Prestasi Kerja	Regresi berganda	Kemampuan dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
2	Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam(Taufik Hermawan, 2013)	X1= Pembagian Kerja X2= Wewenang Karyawan Y= Prestasi Kerja	Regresi berganda	Pembagian kerja dan wewenang karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
3	Pengaruh motivasi dan disiplin serta pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada amik di kota Palembang. (Hendriansyah)	X1= Motivasi X2= Disiplin X3= Pengalaman Y= Prestasi Kerja	Regresi berganda	Motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
4	Pengaruh deskripsi kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten. (Masduki)	X1= Deskripsi Kerja X2= Kompensasi Y= Prestasi Kerja	Korelasi Berganda , Analisi Koefisien Determinasi, dan Analisis Regresi Berganda	Deskripsi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

5	Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya) (Aulia Hani Rahmawati, 2013)	X1= Disiplin X2= Kemampuan Y= Prestasi Kerja	Regresi berganda	Disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan
---	---	--	------------------	---

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan dukungan landasan teoritik yang diperoleh dari eksplorasi yang dijadikan rujukan konseptual variable penelitian, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1

Model Kerangka Pemikiran

2.4. Perumusan Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul, pengertian hipotesis tersebut adalah untuk penelitian. Sedangkan secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan di uji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari

sampel penelitian (statistik) (Sugiyono, 2011). Jadi maksudnya adalah taksiran keadaan populasi melalui data sampel.

Maka dari itu, dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Diduga kemampuan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV. JM Jaya Motor Jepara
- H₂ : Diduga pengalaman berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV. JM Jaya Motor Jepara
- H₃ : Diduga disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV. JM Jaya Motor Jepara
- H₄ : Diduga kemampuan, pengalaman, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV. JM Jaya Motor Jepara