

Pengaruh Kemampuan Kinerja

by Nel Arianty

Submission date: 04-Aug-2018 09:37 AM (UTC+0700)

Submission ID: 987400032

File name: 4_Jurnal.doc (82K)

Word count: 2854

Character count: 18859

PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

NEL ARIANTY

ABSTRAK

³¹ Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan ⁴⁶hadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh k³⁰ampuan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 68,5%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Kemampuan, Kinerja

PENDAHULUAN

Salah satu gejala yang paling banyak terjadi dari lemahnya kondisi dalam suatu perusahaan adalah rendahnya tingkatan kemampuan kerja. Dalam bentuk yang lebih nyata gejala itu dapat dilihat dari masih banyaknya kesalahan dalam pekerjaan, kelambanan kerja, hasil kerja yang belum sesuai dengan harapan serta kurangnya pemahaman dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut dapat menimbulkan ⁴⁴rendahnya kinerja karyawan.

Sebaliknya, kemampuan kinerja yang tinggi sangat diinginkan oleh setiap perusahaan karena ⁴³dapat memberikan hasil positif kepada tujuan perusahaan. Kemampuan kerja yang tinggi merupakan salah satu hal yang sangat berperan dalam mendorong serta meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sangat penting dalam suatu perusahaan.

Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai produktivitas, kemampuan dan memberikan informasi yang berguna terhadap hal – hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja juga memainkan peranan penting bagi ³⁷peningkatan dan kemajuan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Menurut Griffin dalam Sule dan Saefullah (2005) kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu (1) motivasi, yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan, (2) kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan, (3) lingkungan pekerjaan, yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut. Kemampuan *reality*(*knowledge*, dan *skill*) merupakan kemampuan kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang ¹⁵ tanggungjawabnya. Sehingga dengan terciptanya kemampuan yang baik maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan. ⁴²

Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan selaku perusahaan milik negara yang bergerak di bidang perkebunan yang tentunya memiliki banyak karyawan yang tersebar di beberapa bagian atau departemen. Masalah yang terjadi yaitu masih adanya beberapa karyawan yang melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya sehingga harus diulang kembali dan masih adanya beberapa karyawan yang belum sepenuhnya memahami bagaimana cara mengoperasikan komputer pada saat terjadi masalah pekerjaan di bidangnya, dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa hasil kerja beberapa karyawan belum sesuai harapan, karena hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

KAJIAN TEORI

Kemampuan

Dalam menghadapi dan mengantisipasi persaingan global yang makin kompetitif, sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi adalah hal yang sangat berperan dalam

tercapainya visi dan misi perusahaan untuk semakin maju dan berkembang pesat, karena kemampuan tinggi seluruh karyawan yang dimiliki suatu perusahaan akan membuatnya berbeda dengan perusahaan – perusahaan yang memiliki kemampuan karyawan yang biasa – biasa saja. Mangkunegara (2007) mendefinisikan kemampuan kerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk meningkatkan hasil kualitas kerjanya lebih baik dari yang di capai sebelumnya. Robbins (2003) mendefinisikan kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Ivancevich, Konopaske, Matteson (2006) mendefinisikan kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental.

Kreitner dan Kinicki (2003) mendefinisikan kemampuan sebagai karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Amini (2004) mendefinisikan kemampuan sebagai satu keadaan dimana seseorang siap dalam menghadapi segala situasi dengan bekerja dan resiko yang harus diterima. Sedangkan dan Sule dan Saefullah (2005) menyebutkan kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya.

Teori – Teori Kemampuan

Robbins (2003) menyatakan bahwa kemampuan – kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor : kemampuan intelektual merupakan dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas – tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Uji *Intelligence Quotient* (IQ) misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan – kemampuan intelektual umum seseorang.

Tidak jauh berbeda dengan pendapat Kreitner dan Kinicki (2003) tentang kemampuan yang terdiri dari pertama digolongkan sebagai suatu kemampuan mental yang dibutuhkan untuk semua tugas kognitif, yang kedua tugas – tugas unik yang dilakukan. Robbins (2003) menyebutkan kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara pekerjaan / kemampuan. Semantara Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa kinerja seseorang tergantung pada tiga faktor : kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha, dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut.

Kemampuan – kemampuan keseluruhan dari seorang karyawan pada dasarnya terdiri dari dua perangkat faktor : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Lebih lanjut Robbins (2003) menyatakan kemampuan intelektual adalah yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. Sedangkan kemampuan fisik (2003) adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas – tugas yang menuntut stamina, kecekatan, dan keterampilan serupa. Dalam menyusun kemampuan intelektual, ada tujuh dimensi yang paling sering digunakan yaitu : kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan (*memory*). Pekerjaan yang berbeda – beda dalam tuntutan yang di inginkan perusahaan itu menuntut karyawan mengeluarkan kemampuan intelektual mereka. Semakin banyak tuntutan yang ada dalam pekerjaan, semakin tinggi pula kecerdasan umum dan kemampuan verbal yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses.

Jika kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan – pekerjaan rumit, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan dengan sukses pekerjaan – pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan. Kemampuan intelektual atau fisik yang khusus diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu

pekerjaan bergantung pada persyaratan kemampuan dari pekerjaan itu. Seperti halnya presenter suatu acara talkshow dan presenter suatu acara berita dengan kemampuan penalaran yang lemah ataupun pekerjaan konstruksi bangunan yang tinggi dengan tidak memiliki keseimbangan yang baik kemungkinan besar akan mendapatkan kesulitan dalam memenuhi standar kinerja pekerjaan yang diberikan, hal ini mengarah kepada interaksi antara keduanya. Interaksi sesuai antara kemampuan dengan tuntutan pekerjaan akan membuahkan hasil.

Seperti yang diungkapkan Robbins (2003) bahwa bila kesesuaian pekerjaan, kemampuan tidak sinkron karena karyawan itu mempunyai kemampuan yang jauh melampaui persyaratan dari pekerjaan itu, ramalan kami akan sangat berlainan. Kemungkinan besar kinerja pekerjaan akan memadai, tetapi akan ada ketidakefisienan organisasional dan mungkin kemerosotan dalam kepuasan karyawan. Kemampuan yang berada jauh diatas yang di isyaratkan dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan itu bila karyawan itu sangat berhasrat menggunakan kemampuannya dan ia akan frustrasi oleh keterbatasan pekerjaan itu.

Selain itu kemampuan fisik juga mempunyai dimensi – dimensi, dalam hal ini menurut Robbins (2003) kemampuan fisik terdiri dari :

1. Faktor – faktor kekuatan meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, dan kekuatan lainnya.
2. Faktor – faktor keluwesan, meliputi keluwesan extent dan keluwesan dinamis.
3. Faktor – faktor lain meliputi koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

Kemampuan intelektual dan fisik yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, bergantung pada persyaratan kemampuan yang diminta dari pekerjaan itu. Jadi misalnya, seorang presenter suatu acara talkshow dan presenter suatu acara berita dengan kemampuan penalarannya lemah ataupun pekerja konstruksi bangunan tinggi dengan keseimbangan yang kurang baik kemungkinan besar akan mendapatkan kesulitan dalam memenuhi standar kinerja pekerjaan yang minimum.

Indikator Pengukuran Kemampuan

Dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) yang dapat dijadikan pengukuran kemampuan dalam pekerjaan yaitu :

- 1) Kemampuan ability : Kemampuan potensi (IQ) yang ada dalam diri karyawan untuk bekerja sama dalam tim maupun perseorangan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.
- 2) Kemampuan reality (*knowledge – skill*) : dimana kemampuan akan tercipta apabila ada dukungan yaitu pendidikan, pelatihan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehari – hari.

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa yang dapat dijadikan indikator pengukuran kemampuan dalam pekerjaan, yaitu :

- 1) Kemampuan intelektual : kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan test mental (IQ), misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual seseorang.
- 2) Kemampuan fisik : kemampuan yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan yang lebih terbukukan dengan sukses.
- 3) Kemampuan emosional : kemampuan yang mengkhhususkan diri pada pengendalian dan pengenalan diri sendiri serta situasi disekitarnya dan lebih dominan untuk bisa hidup mandiri, mudah menyesuaikan diri dengan perubahan pekerjaan dan mampu menghadapi stress.

Kinerja

Dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan pastinya dapat menghasilkan sesuatu yang sering disebut dengan kinerja. Kinerja sebagai bagian **tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan** individu. Kinerja juga merupakan hasil kinerja yang

dicapai dari perilaku selama periode tertentu, jadi kinerja pegawai adalah hasil kerja yang di bandingkan dari perilaku individu atau pegawai selama periode tertentu yang di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti halnya standar kerja, target serta kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Rivai (2004) menyatakan kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesungguhan dan tingkat kemampuan tertentu. Hasibuan dalam Hetami (2008) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Sedangkan menurut As'ad dalam Hetami (2008) kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat diatas, dari berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing – masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda – beda tentang pencapaian hasilnya. Makin rumit jenis pekerjaan, maka standar *operating procedure* yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi. Dari beberapa pendapat diatas, kinerja pegawai pada hakikatnya merupakan suatu hasil yang di dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik yaitu terhadap pengukuran fakta – fakta yang akan menghasilkan data.

Teori – Teori Kinerja

Dari sisi individu itu kinerja mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Kinerja merupakan hasil suatu proses perpaduan kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek – aspek pekerjaan dan organisasi. Menurut Mangkunegara (2001) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu :

- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)*
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Sedangkan kinerja terbaik menurut Griffin dalam Sule dan Saefullah (2005) ditentukan oleh 3 faktor, yaitu :

- (1) Motivasi, yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan,
- (2) Kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan,
- (3) Lingkungan pekerjaan, yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut.

Oleh karena itu jika seorang karyawan yang memiliki kemampuan serta motivasi yang cukup baik tetapi belum menghasilkan kinerja yang diharapkan pada suatu tingkat yang seharusnya ia mampu melakukannya, maka perlulah di periksa lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melakukan pekerjaannya. Karena kinerja yang optimal selain di dorong oleh kuatnya motivasi oleh seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai juga didukung oleh lingkungan yang kondusif.

Dalam proses penilaian pelaksanaan pekerjaan sangat diperlukan tolak ukur sebagai pembandingan cara dan hasil pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan. Tolak ukur itu disebut dengan standar yang harus dibuat jika analisis pekerjaan terdahulu sudah tidak sesuai lagi untuk di pergunakan, karena sebagian besar atau seluruh tugas – tugas dan cara

melaksanakannya mungkin saja sudah mengalami perubahan atau pengembangan sebagai wujud dari dinamika pekerjaan.

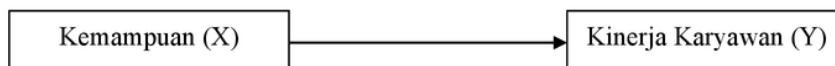
Dharma dalam Hetami (2008) menyebutkan bahwa pada umumnya pengukuran kinerja mempertimbangkan, (1) kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan, (2) mutu, yaitu mutu yang dihasilkan, (3) ketepatan waktu kerja, yaitu kesesuaian dengan waktu yang ditentukan. Evaluasi tersebut perlu dilaksanakan berkala untuk terus menerus mendapatkan masukan mengenai hal – hal yang berkaitan dengan kinerja. Evaluasi kinerja dilakukan oleh pimpinan organisasi maupun tim penilai yang dibentuk.

Indikator Pengukuran Kinerja

Kinerja pegawai merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari seorang individu. Mangkunegara (2001) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator berikut :

1. Kualitas kerja : ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, kebersihan.
2. Kuantitas kerja : output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “ekstra”
3. Dapat tidaknya diandalkan : mengikuti instruksi, inisiatif, hati – hati, kerajinan.
4. Sikap : sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

METODE PENELITIAN

Defenisi Operasional

1. Kemampuan (X), Yaitu kemampuan kerja seorang karyawan untuk meningkatkan hasil kualitas kerjanya lebih baik dari sebelumnya (Mangkunegara, 2007) meliputi : kemampuan ability, kemampuan reality.
2. Kinerja karyawan (Y) yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan (Mangkunegara, 2001) meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, sikap.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari seluruh butir pertanyaan untuk masing – masing pertanyaan dari variabel (kemampuan dan kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai R-hitung lebih besar dari r-tabel. Karena nilai reliabilitas instrumen semakin mendekati 1, maka instrumen sudah memadai karena sudah mendekati 1 (>0,60) atau reliabel.

Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis diterima atau ditolak dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	7.911	2.388		3.313	.002
Kemampuan	.647	.079	.827	8.203	.000

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari tabel 1, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kemampuan (X) terhadap kinerja karyawan t-hitung sebesar 8,203 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,003 dengan sig 0,000. Hal tersebut berarti bahwa kemampuan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian regresi sederhana dapat diketahui melalui model regresi yang akan diketahui arah hubungan variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 2. Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
2. (Constant)	7.911	2.388		3.313	.002
Kemampuan	.647	.079	.827	8.203	.000

b. Dependent Variable : Kinerja

Dari tabel 2. Koefisien regresi diatas dapat diketahui nilai – nilai

$$a = 7,911$$

$$\beta = 0,647$$

Jadi persamaan regresi sederhananya adalah :

$$Y = 7,911 + 0,647X$$

Dari persamaan regresi diatas di nilai konstan sebesar 7,911 menunjukkan bahwa jika kemampuan tetap (tidak naik/turun) maka kinerja karyawan sebesar 7,911. Variabel kemampuan menghasilkan $\beta = 0,645$ yang berarti setiap kenaikan variabel kemampuan sebesar 1 maka tingkat kinerja karyawan akan naik sebesar 64,7% dengan asumsi variabel yang lain tetap. Hasil persamaan regresi ini menunjukkan bahwa karyawan PTPN III (Persero) Medan memiliki kemampuan kerja yang baik sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tidak terganggu dan menghasilkan kinerja yang efektif.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan dapat digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiono (2003) sebagai berikut :

Tabel 3. Pedoman interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Dari hasil pengujian dengan SPSS versi 15, diperoleh nilai koefisien korelasi seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Koefisien korelasi dan R-Square

Model Summary				
Model	R	R - Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.685	.674	1.76822

a. Predictor: (constant), Kemampuan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh $r_{xy} = 0,827$, berarti pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat berada di sekitar interval 0,80-1,00

Nilai R-Square yang diperoleh adalah sebesar 0,685 menunjukkan sekitar 85,5% variabel Y (kinerja karyawan) adalah 85,5%. Sisanya (100% - 68,5% = 31,5%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini membuktikan konsisten dengan teori Hasibuan dengan mengatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh 3 faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

KESIMPULAN

- Berdasarkan dengan hasil uji t untuk variabel kemampuan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,203 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,003 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel kemampuan (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
- Berdasarkan hasil korelasi sederhana diperoleh $r_{xy} = 0,827$, berarti hubungan antara kemampuan terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat berada di sekitar interval 0,80-1,00.
- Nilai R-Square yang diperoleh adalah sebesar 0,685 menunjukkan sekitar 68,5% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan (X). Atau secara praktis dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan (X) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah 68,5%. Sisanya (100% - 68,5% = 31,5%) dipengaruhi oleh variabel lain.

17

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung :Remaja Rosdakarya
- Amini, 2004, *Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Bandung: Citapustaka.
- Hetami Adietya Arie, 2008, *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Perseroan Asuransi*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Sep 2008/vol. 6/No 2, <http://garuda.dikti.go.co.id>
- 11 Ivancevich, Jhon M. Konopaske, Robert dan Michael T. Matteson, 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Kreitner, Rober dan Kinicki Angelo, 2003. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Terjemahan Erly Suandy, Jakarta : Salemba Empat.
- 11 Mangkunegara, Anwar Prabu (2007) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manajemen (SDM)*, (Edisi III) Bandung : PT: Refika Aditama.
- 16 Mathis, Robert I. dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Buku 2, Edisi Pertama Jakarta : Salemba Empat
- 12 Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2003, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Buku 1, Jakarta : indeks
- 18 Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam, Bandung : CV. Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta . PT. Rineka Cipta
- 25 Tisnawati Sule, Ernie dan Saefullah Kurniawan, 2005. *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencan Prenada Media Group.

Pengaruh Kemampuan Kinerja

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Satrijo Budiwibowo. "HUBUNGAN MINAT BELAJAR SISWA DENGAN HASIL BELAJAR IPS DI SMP NEGERI 14 KOTA MADIUN", Gulawentah:Jurnal Studi Sosial, 2016 Publication	1%
2	fahronibagos.blogspot.com Internet Source	1%
3	www.unsri.ac.id Internet Source	1%
4	tesar-newsflash.blogspot.com Internet Source	1%
5	wahyurishandi.com Internet Source	1%
6	library.gunadarma.ac.id Internet Source	1%
7	www.e-jurnal.com Internet Source	1%
8	sisterestu.blogspot.com Internet Source	1%

9	blog.tp.ac.id Internet Source	1%
10	lib.ui.ac.id Internet Source	1%
11	e-journal.upp.ac.id Internet Source	1%
12	repository.maranatha.edu Internet Source	1%
13	www.stat.ufl.edu Internet Source	1%
14	muslimpinang.wordpress.com Internet Source	1%
15	dvdlaris.com Internet Source	1%
16	jurnal.stiepas.ac.id Internet Source	1%
17	journal.stiem.ac.id Internet Source	1%
18	Wahyu Puji Lestari, Dian Ratnaningtyas Afifah. "PENGARUH SELF EFFICACY DAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI SISWA SMK PGRI 1 MADIUN", Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling, 2016	1%

19	jurnal.unimed.ac.id Internet Source	1%
20	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1%
21	Risna Nurjanah, Ade Sofyan Mulazid. "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Corporate Social Responsibility Terhadap Citra Perusahaan", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2018 Publication	<1%
22	fungsiumum.blogspot.com Internet Source	<1%
23	Sakti Prabowo. "ANALISIS TINGKAT KEPENTINGAN DAN TINGKAT KEPUASAN UNIT KERJA ATAS KINERJA PEGAWAI PELAKSANA KEMENTERIAN KEUANGAN", INFO ARTHA, 2017 Publication	<1%
24	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1%
25	ekoagustian.blogspot.com Internet Source	<1%
26	Tony Wijaya, Nerys Lourensius L.T.. "Anteseden Sensitivitas Etika Auditor Pajak",	<1%

Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2012

Publication

27

digilib.unimus.ac.id

Internet Source

<1%

28

elibrary.mb.ipb.ac.id

Internet Source

<1%

29

syahrulharahab.blogspot.com

Internet Source

<1%

30

journal.uny.ac.id

Internet Source

<1%

31

proposalskripsi1.blogspot.com

Internet Source

<1%

32

Rusi Rusmiati Aliyyah, Finka Andriani Puteri,
Atin Kurniawati. "PENGARUH KEMANDIRIAN
BELAJAR TERHADAP HASIL BELAJAR IPA",
JURNAL SOSIAL HUMANIORA, 2017

Publication

<1%

33

ojs.uma.ac.id

Internet Source

<1%

34

Sri Wartini. "ANALISIS KINERJA ORGANISASI
MELALUI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASI", Assets: Jurnal Akuntansi dan
Pendidikan, 2014

Publication

<1%

35	purnomoh.blogspot.com Internet Source	<1%
36	kim.pensa-sb.info Internet Source	<1%
37	www.pustaka.ut.ac.id Internet Source	<1%
38	ejurnal.untag-smd.ac.id Internet Source	<1%
39	www.dirgahayu-erri.blogspot.com Internet Source	<1%
40	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	<1%
41	akhihasanuddin.wordpress.com Internet Source	<1%
42	brudirect.com Internet Source	<1%
43	psikologikartinaningsih.blogspot.com Internet Source	<1%
44	anthony-santoso.mhs.narotama.ac.id Internet Source	<1%
45	Siti Salmah. "PENGARUH PENGETAHUAN DAN KESADARAN WAJIB PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK DALAM	<1%

MEMBAYAR PAJAK BUMI DAN BANGUNAN (PBB)", INVENTORY: JURNAL AKUNTANSI, 2018

Publication

46

Agus Suprianto, Ainur Rochmaniah. "Audit Mini Komunikasi Quality Assurance (AKQUA) untuk Peningkatan Kinerja Karyawan PT Sinar Djaja Can", KANAL: Jurnal Ilmu Komunikasi, 2018

Publication

<1%

47

Citra Kharismaya, Linda Sari Dewi, Ester Arisawati, Frisma Handayanna. "Analisa Kemanfaatan Dan Kemudahan Terhadap Penerimaan Sistem OPAC Menggunakan Metode TAM", J-SAKTI (Jurnal Sains Komputer dan Informatika), 2017

Publication

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On