

ANALISI KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK TAHU SEKUMPUL GANJAR SABAR BANJARBARU

Fariz Ramadhan¹, M. Harlie², Hairul³

¹Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 19310346

²Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 0006045401

³Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 1125096201

E-mail : farizramadhan37.fr@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan yang seharusnya dimiliki pada pabrik tahu Sekumpul Ganjar Sabar Banjarbaru dan bagaimana kemampuan yang seharusnya dimiliki pada pabrik tahu Sekumpul Ganjar Sabar Banjarbaru. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan pabrik tahu Sekumpul Ganjar Sabar Banjarbaru sebanyak 24 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Dari hasil kuesioner yang peneliti lakukan pada permasalahan Pabrik Tahu Sekumpul Ganjar Sabar Banjarbaru adalah minimnya kemampuan karyawan yang disebabkan oleh tidak sesuainya keterampilan dengan pekerjaan dapat dilihat dari jawaban responden pada table 4.7 mencapai 62,5% dan banyak karyawan yang kurang berpengalaman dapat dilihat dari jawaban responden mencapai 50%. Jika kemampuan pegawai kurang baik maka dapat terjadi kelalaian dalam mengerjakan tugas dan terjadi penumpukan pekerjaan yang mengakibatkan menurunnya produktifitas serta kinerja karyawan. (2) Kemampuan dalam pekerjaan sangat penting karena kemampuan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tanpa kemampuan mungkin kita akan mengalami kesulitan dalam bekerja dikarenakan disetiap pekerjaan membutuhkan berbagai macam kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. (3) Kinerja karyawan pada Pabrik Tahu Sekumpul Ganjar Sabar Banjarbaru menunjukkan hasil yang cukup baik, Adapun jawaban responden mengenai kesadaran untuk mengerjakan tugas 87,5% menjawab sangat setuju dan jawaban responden 83% setuju mengenai ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, Sehingga mereka mengerjakan dengan penuh kesadaran dan efektif dalam waktu pengerjaan.

Kata Kunci : Kemampuan, Kinerja

ABSTRACT

The aim of this research is to find out what influence the capabilities that should be had at the Sekumpul Ganjar Sabar Banjarbaru tofu factory and what the capabilities should be at the Sekumpul Ganjar Sabar Banjarbaru tofu factory. The method used was descriptive quantitative with a population of all employees of the Sekumpul Ganjar Sabar Banjarbaru tofu factory as many as 24 respondents. The results of the research show that: (1) From the results of the

questionnaire that the researcher conducted on the problem of the Sekumpul Ganjar Sabar Tofu Factory, Banjarbaru, the lack of employee ability is caused by the incompatibility of skills with the job, which can be seen from the respondents' answers in table 4.7, reaching 62.5% and many employees Those who are less experienced can be seen from the respondents' answers reaching 50%. If the employee's abilities are not good, there can be negligence in carrying out tasks and work buildup occurs which results in decreased employee productivity and performance. (2) Ability at work is very important because ability is what causes, channels and supports employee performance, so that they are willing to work hard and enthusiastically achieve optimal results. Without abilities, we might experience difficulties at work because every job requires a variety of abilities to complete the job. (3) The performance of employees at the Sekumpul Ganjar Sabar Tofu Factory, Banjarbaru, shows quite good results. Meanwhile, respondents' answers regarding awareness of carrying out tasks, 87.5% answered strongly agree and 83% of respondents' answers agreed regarding timeliness in completing tasks, so they do it efficiently. full of awareness and effective in working time.

Keywords: Ability, Performance

REFERENSI

Buku :

- A, A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta : Nusa Media.
- Assauri, Sofjan. (2018). *Manajemen Pemasaran*. Edisi 14. Jakarta : Rajawali
- Bacal, Robert. (2015). *Performance Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Badriyah, Mila. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media.
- Blanchard, K. dan Hersey, P. (2013), *Manajemen Perilaku Organisasi*. Terjemahaan Agus Dharma, Penerbit Erlangga.
- Dale, Timpe. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ganyang, M.T., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor : In Media.
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Larasati, Sri (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moheriono (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai dan Basri. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Jakarta : Rajawali Press
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Subkhi, Akhmad dan Jauhar, Moh. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prestasi Pustaka.

Sudjana, Nana. (2016). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2016). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*". Cetakan 23. Bandung : Alfabeta

Susanto, Azhar (2013). *Sistem Informasi Akuntansi, Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan*. Bandung : Lingga Jaya

Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Jurnal :

Jufrizen, J. (2016). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan*. 17(2), 181–195.

Nurhasanah (2016). *Penggunaan tes Keterampilan Proses Sains (KPS) Siswa dalam Pembelajaran Konsep Kalor dengan Model Inkuiri Terbimbing*. (Skripsi). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona*, 3(1), 60-74