

**PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
BAGIAN FINISHING PADA PT. LONGVIN INDONESIA
KABUPATEN SUKABUMI JAWA BARAT**

SKRIPSI

**Skripsi Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Global Jakarta**



Disusun oleh:

ARDILLA FRANSISCA

173402002

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA**

2021

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, 10 Agustus 2021

Mahasiswa,



Ardilla Fransisca

173402002

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING


Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Ardilla Fransisca
NIM : 173402002
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja
Karyawan di Bagian Finishing Pada PT.
Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat

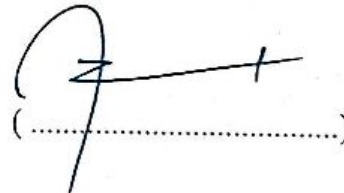
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Agustinus Pramudji, S.E.



Pembimbing 2 : Ende Rahmatillah, S.E., M.M.



Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 10 Agustus 2021

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Ardilla Fransisca
NIM : 173402002
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja
Karyawan di Bagian Finishing Pada PT.
Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1

: DRS. H. HARRY MUKHARAM, MM (

Penguji 2

: DADANG AHMAD ZAENI, SE. MM (

Ditetapkan di :

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat- Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Agustinus Pramudji, S.E, selaku pembimbing 1 yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Ende Rahmatillah, S.E., M.M., selaku pembimbing 2 yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
3. Kepada seluruh pihak jajaran direksi, pimpinan dan karyawan PT. Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
4. Kepada orang tua yang telah memberikan bantuan dan dukungan material dan moral, dan
5. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Sukabumi, Agustus 2021

Penulis

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ardilla Fransisca
NIM : 173402002
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja
Karyawan di Bagian Finishing Pada PT.
Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Finishing Pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, 10 Agustus 2021
Yang menyatakan,

Ardilla Fransisca
173402002

ABSTRAK

Rancangan dalam penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan pendekatan deskriptif dan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi, Jawa Barat bagian finishing sebanyak 43 karyawan, Sampel dalam penelitian ini sebanyak jumlah populasi yaitu 43 responden dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* yaitu teknik sensus. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan memberikan dan mendistribusikan kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Untuk uji analisis instrument kualitas data penelitian digunakan uji validitas dan uji reliabilitas kemudian untuk dilakukan uji analisis hubungan dan pengaruh digunakan korelasi, analisis regresi linear linear, dan analisis koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keeratan kemampuan dengan kinerja karyawan sebesar 0,599 yang artinya hubungan kedua variabel berada pada tingkat hubungan cukup kuat dan searah. Hasil perhitungan dan analisis koefisien determinasi (r^2) menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian Finishing pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi, Jawa Barat, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya kontribusi pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,9%, sedangkan sisanya sebesar 64,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti diluar variabel kemampuan seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

Kata kunci : Kemampuan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The design in this study uses a survey method with a descriptive approach and associative method. The population in this study were all employees at PT. Longvin Indonesia Sukabumi, West Java for the finishing departement as many as 43 employees. The sample in this study was the total population of 43 respondents using the non-probability sampling method, namely the census technique. Sources of data used are primary data by providing and distributing questionnaires to respondents who were sampled in this study. To test the instrument analysis of the quality of the research data, validity and reliability tests were used, then to test the relationship and influence analysis used correlation, linear linear regression analysis, and coefficient of determination analysis.

Based on the results of research that has been done, it can be seen that the ability to influence employee performance. The results showed that the level of closeness of ability with employee performance was 0.599, which means that the relationship between the two variables was at the level of a fairly strong and unidirectional relationship. The results of the calculation and analysis of the coefficient of determination (r^2) show that the ability has a positive effect on the performance of employees in the Finishing Departement at PT. Longvin Indonesia Sukabumi, West Java, so that the research hypothesis proposed in this study is proven that ability affects employee performance. The magnitude of the contribution of the influence of ability on employee performance is 35,9%, while the remaining 64,1% is influenced by variables not examined outside of ability variables such as education level, work experience, compensation, motivation, work environment and so on.

Keywords: *Ability and Employee Performance*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	6
1.6 Hipotesis Penelitian	9
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen	12
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.2 Filosofi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	15
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	16
2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	21
2.3 Kemampuan.....	22
2.3.1 Pengertian Kemampuan.....	22
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Karyawan ..	23
2.3.3 Dimensi Kemampuan.....	23
2.4 Kinerja.....	24
2.4.1 Pengertian Kinerja	24
2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25
2.4.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja.....	26
2.4.4 Langkah – Langkah Dalam Peningkatan Kinerja.....	27
2.4.5 Penilaian Kinerja.....	28
2.4.6 Dimensi Kinerja Karyawan.....	30
2.5 Pengaruh Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	32
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	33
3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	33
3.1.2 Struktur Organisasi	34

3.2	Metodelogi Peneltian.....	35
3.2.1	Prosedur Penelitian.....	35
3.2.2	Desain Penelitian.....	35
3.2.3	Unit Analisis.....	36
3.2.4	Populasi dan Sampel.....	36
1	Populasi.....	36
2	Sampel.....	37
3.2.5	Metode Pengumpulan Data.....	38
3.2.6	Operasional Variabel.....	39
3.2.7	Intrumen Penelitian.....	40
3.2.8	Metode Analisa Data.....	41
3.2.8.1	Uji Validitas.....	41
3.2.8.2	Uji Reliabilitas.....	42
3.2.9	Analisis Statistik.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Karakteristik Responden.....	47
4.2	Hasil Uji Instrumen.....	48
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	48
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	50
4.3	Hasil Pembahasan.....	51
4.3.1	Deskriptif kemampuan di Bagian Finishing pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi.....	51
4.3.2	Deskriptif kinerja karyawan di Bagian Finishing pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi.....	56
4.3.3	Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan di Bagian Finishing pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi.....	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan.....	65
5.2	Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar tetap bertahan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, karena SDM berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berkembang dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan harus dimulai sejak perekrutan karyawan agar bisa menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai.

Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia. Karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil tetapi karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil

yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja akan memberikan keuntungan sendiri bagi karyawan, seperti peningkatan pada gaji, perluasan kesempatan untuk adanya naik jabatan, meningkatkan ketrampilan dan menambah pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif untuk kemajuan perusahaan, agar perusahaan tersebut dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Ketatnya persaingan dapat mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk yang dihasilkan bisa diterima dan bersaing di pasaran. Perusahaan juga penting untuk mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan mampu memberikan kualitas kerja terbaiknya.

Demikian juga halnya dengan PT. Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat, yang merupakan salah satu dari 320 perusahaan subsektor bidang radio, televisi dan alat telekomunikasi yang ada di Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang elektronika (speaker untuk headset/handphone) yang merupakan perusahaan PMA (Perusahaan milik asing) Korea dan menjadi bagian dari perusahaan Group Cresyn yang bemarkas di Korea Selatan. Kemampuan kerja yang sangat tinggi merupakan suatu faktor yang sangat mendorong serta meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1.1
Capaian Kerja Karyawan Bagian Finishing Pada PT. Longvin Indonesia
Sukabumi Priode Tahun 2017 s.d Tahun 2020

No	Aspek yang dinilai	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
1	Standar mutu	93%	93%	93%	93%
2	Ketelitian	90%	88%	89%	87%
3	Volume hasil kerja	93%	89%	90%	86%
4	Ketepatan waktu	93%	90%	90%	88%
5	Kesesuaian dengan target	90%	90%	87%	88%

Sumber : PT. Longvin Indonesia (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa capaian kerja karyawan dari periode tahun 2017 sampai dengan 2020 dilihat dari lima faktor yaitu standar mutu hasil kerja, ketelitian, volume hasil kerja, ketepatan waktu, dan kesesuaian dengan target. Selama 4 tahun tersebut capaian kerja untuk faktor ketelitian, volume hasil kerja, dan ketepatan waktu terjadi penurunan terutama pada tahun 2020. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan yang disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kemampuan intelektual yang kurang sesuai dengan bidang pekerjaan dan kemampuan fisik karyawan yang tidak stabil

sehingga mengakibatkan menurunnya ketelitian, volume hasil kerja, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan tidak memenuhi standard yang telah ditentukan. Fenomena yang paling banyak terjadi berkaitan rendahnya kualitas dan hasil kerja, salah satunya disebabkan rendahnya tingkat kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan. Secara nyata kondisi tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya kesalahan yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan, keterlambatan penyelesaian kerja, dan hasil kerja kurang sesuai dengan target perusahaan, serta kurangnya pemahaman karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hal ini dapat berimplikasi pada rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Finishing Pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat”**.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kemampuan di Bagian Finishing pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi
2. Bagaimana kinerja karyawan di Bagian Finishing pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi
3. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan di Bagian Finishing pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kemampuan di Bagian Finishing pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Bagian Finishing pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan di Bagian Finishing pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi

1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Setiap tahap kegiatan ini diharapkan dapat menghasilkan beberapa manfaat dan berguna bagi berbagai pihak. Manfaat dan kegunaan tersebut antara lain:

1 Bagi penulis

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

2 Bagi Akademisi

Penelitian ini sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

3 Bagi Perusahaan.

Diharapkan dapat memberikan masukan atau rekomendasi khususnya kepada perusahaan, dalam peningkatan kinerja yang lebih baik.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian akan berusaha menjelaskan hubungan maupun pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi. Menurut Robbins & Judge (2018:57), Kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Robbins & Judge (2018:57), membagi kemampuan menjadi dua kelompok, yaitu:

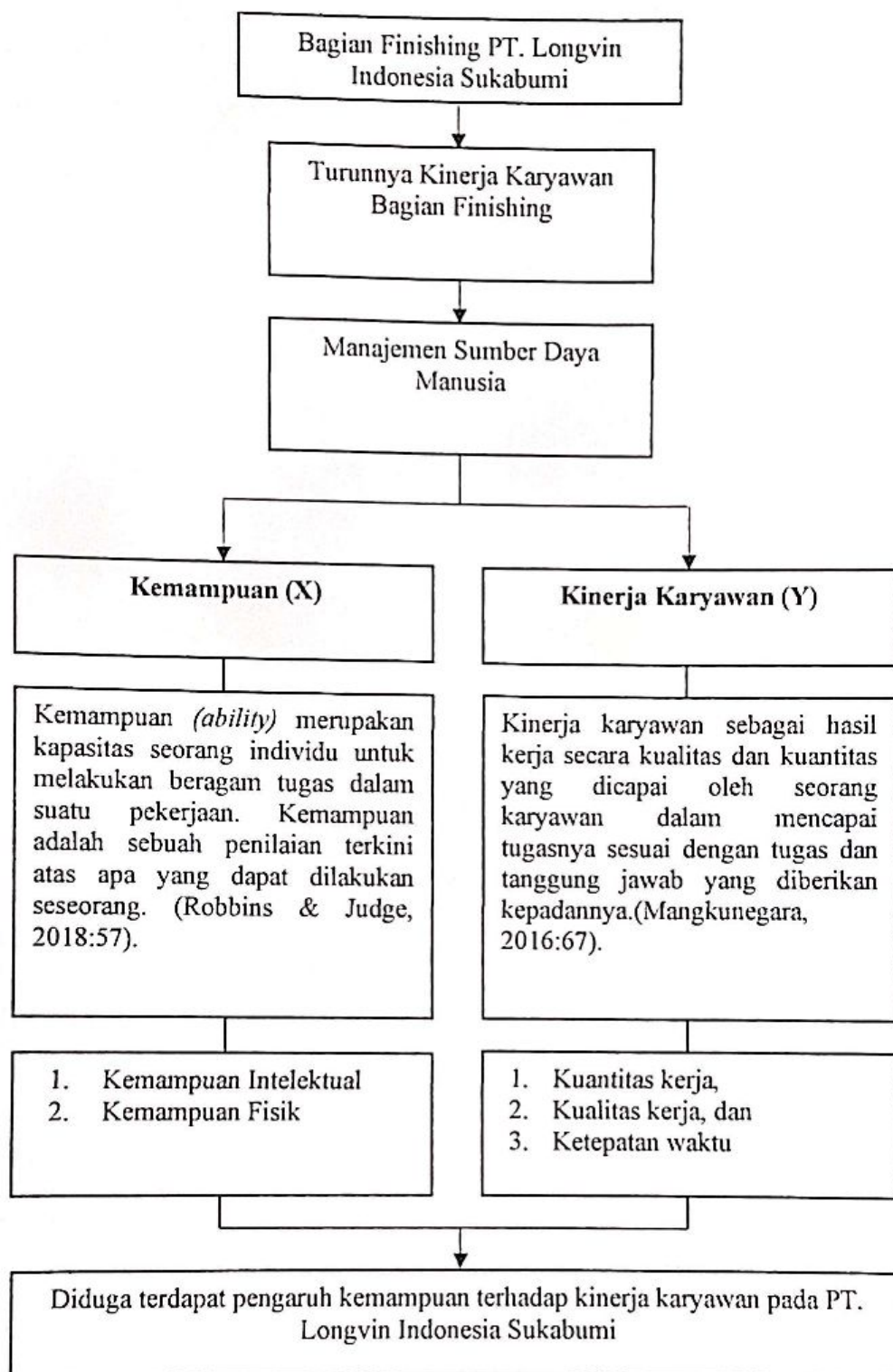
1. Kemampuan Intelektual, dan
2. Kemampuan fisik

Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mencapai tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Baik tidaknya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat melalui beberapa faktor diantaranya dilihat dari:

1. Kuantitas kerja,
2. Kualitas kerja, dan
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh dua faktor yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mitchell; Sinambela, 2019:484). Kinerja karyawan sama dengan kemampuan karyawan tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikalikan dengan dorongan yang ditunjukan untuk melakukan tugas-tugas tersebut.

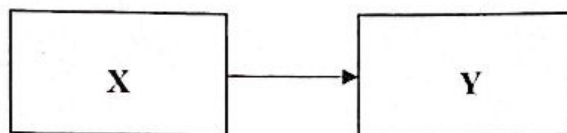
Berdasarkan penjelasan di atas terlihat ada pengaruhnya antara kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan. Untuk melihat proposisi antar variabel, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber : Diolah sendiri

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

Gambar tersebut dapat menjelaskan, bahwa kemampuan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Untuk memperjelas keterkaitan antar variabel maka dapat dilihat gambar paradigma penelitian berikut:



Gambar 1.2
Paradigma Penelitian

Keterangan:

X = Kemampuan (Variabel Bebas)

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

1.6 Hipotesis penelitian

Menurut Sugiyono (2019:99), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan identifikasi masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran di atas yang dilandasi atas dasar landasan teoritis, maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut: diduga terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan di Bagian Finishing pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi.

1.7 Lokasi dan Waktu dan Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan proposal usulan penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi. Penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan Agustus 2021. Dan berikut jadwal penelitiannya.

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2021					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst
1.	Pra penelitian	X					
2.	Pengumpulan Data	X	X	X	X		
3.	Analisis Data			X	X	X	
4.	Penyusunan Laporan			X			
5.	Sidang Usulan Penelitian	X					
6.	Bimbingan dan Perbaikan			X	X	X	
7.	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

- Appley, A. L., & Lee, O. L. (2013). *Pengantar Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Fayol, H. (2013). Pengantar Administrasi dan Fungsi-Fungsi Manajemen. In <http://PengantarAdministrasi-danfungsifungsimanajemen.htm>.
- Griffin, R. W. (2012). *Manajemen* (2nd ed.). Erlangga.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan Kesembilan belas, (Revisi)*. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Kerlinger, F. N. (1973). *Foudation of Behavioral Research*. Holt: Rinehart.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi. Cetakan Ke-7*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Edisi 6 Buku 2 (e6 Buku 2)*. Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis ; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R & D. In Metodologi Penelitian*. Alfabeta. www.alfabeta.com
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi, A. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grava Media.
- Terry, G. T. (2012). *Prinsip-Prinsip Manajemen (Cet. ke 11)*. Bumi Aksara.
- Timpe, A. D. (1992). *Kinerja*. PT. Gramedia. Jakarta.

- Uma, Sekaran. Roger, B. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (6 Buku 2). Salemba Empat.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Cetakan ke). Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajawali Press.
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*, 8(1), 75–84.