

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR DIREKSI
PT PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

TAUFIQ MAULANA HSB
1505160767

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : TAUFIQ MAULANA HASIBUAN

NPM : 1505160767

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III MEDAN**

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian
Mempertahankan Skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing



MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 11 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : **TAUFIQ MAULANA HSB**
 N P M : **1505160767**
 Program Studi : **MANAJEMEN**
 Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN**
 Dinyatakan : **(B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


RAIHANAH DAULAY, SE., M.Si


DELYANA R. PULUNGAN, SE., M.Si

Pembimbing


MUHAMMAD ARIF, SE., MM

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, SE., MM., M.Si


ADE GUNAWAN, SE., M.Si



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M

Nama Mahasiswa : TAUFIQ MAULANA HSB
NPM : 1505160767
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
08-Agustus-2019	Bimbingan Angket		
14-Agustus-2019	ACC Angket		
08-SEP-2019	lanjut BAB 4 dan 5		
20-sep-2019	Perbahkan penulisan dan hasil		
02-okt-2019	Perbahkan hasil		
07-okt-2019	ACC sidang media hinda		

Dosen Pembimbing

MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M

Medan, Oktober 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Taufiq Maulana Hsb
NPM : 1505160767
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Maret 2019

Saya yang menyatakan,




Taufiq Maulana Hsb

ABSRTAK

Taufiq Maulana Hsb, 1505160767, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Skripsi. 2019.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan. Populasi pada penelitian ini seluruh pegawai tetap yang berjumlah 197 orang pengambilan, dimana pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 66. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Kesimpulan penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan, Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan dan Secara simultan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan yang dapat dikategorikan kuat

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Muhammad Arif SE, MM. Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Pimpinan PT.Perkebunan Nusantara III Medan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
9. Dan kepada teman seperjuangan dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, November 2019
Penulis

TAUFIQ MAULANA HSB
1505160767

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teori	9
1. Prestasi Kerja	9
a. Pengertian Prestasi Kerja	9
b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	10
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	11
d. Indikator-Indikator Prestasi Kerja.....	13
2. Disiplin Kerja.....	14
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	14
b. Tujuan Disiplin Kerja.....	15
c. Faktor Mem[enagruhi Disiplin Kerja.....	16
d. Indikator Disiplin Kerja	18

3. Kemampuan Kerja	20
a. Pengertian Kemampuan Kerja	20
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kemampuan	22
c. Jenis-Jenis Kemampuan	23
d. Indikato Kemampuan Kerja	25
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Definisi Variabel Penelitian	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Hasil Penelitian	46
1. Deskripsi Data	46
2. Karakteristik Responden	46
3. Deskripsi Hasil Penelitian	48
4. Analisis Data	54
B. Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Disiplin Kerja	31
Tabel 3.2	Indikator Kemampuan Kerja.....	32
Tabel 3.3	Indikator Prestasi Kerja.....	32
Tabel 3.4	Waktu Penelitian	33
Tabel 3.5	Proporsi Sampel Penelitian	35
Tabel 3.6	Skala Likert	36
Tabel 3.7	Uji Validitas Disiplin Kerja	38
Tabel 3.8	Uji Validitas Kemampuan Kerja.....	38
Tabel 3.9	Uji Validitas Prestasi Kerja.....	39
Tabel 3.10	Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.1	Skala Likert	46
Tabel 4.2	Distribusi Koresponden Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.3	Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.4	Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.5	Skor Angket Disiplin Kerja.....	48
Tabel 4.6	Skor Angket Kemampuan Kerja	50
Tabel 4.7	Skor Angket Prestasi Kerja	52
Tabel 4.8	Uji Multikolinieritas.....	56
Tabel 4.9	Uji Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel 4.10	Uji t	59
Tabel 4.11	Uji F	61
Tabel 4.12	Koefisien Detrminasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	43
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	44
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	55
Gambar 4.2 P-Plot.....	55
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	57
Gambar 4.4 Hasil Kurva Pengujian Hipotesis	60
Gambar 4.5 Hasil Kurva Pengujian Hipotesis	61
Gambar 4.6 Hasil Kurva Pengujian Hipotesis	44

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Rumondor, Tumbel, & Sepang., 2016)

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam operasional perusahaan yang dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat tercipta karyawan yang profesional, tangguh, cerdas, dan berpandangan kedepan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan perusahaan. Peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Kuddy, 2017).

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi individu pegawainya. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja tercakup hasil (Aziz, 2017) .

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja (Horas, 2012).

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012) . Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Prestasi kerja karyawan mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja karyawan adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik. Untuk itu pembinaan pegawai tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan (Wahyutomo, Habsji, & Mukzam, 2014)

Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan antara lain besar disiplin kerja dan tingkat kemampuan kerja pegawai. Dalam hal ini

termaksud didalamnya meningkatkan prestasi kerja diperlukan perhatian terhadap faktor- faktor yang memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan (Rivai Veithzal, 2013). Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawailah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Kedisiplinan adalah adanya suatu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2012).

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan

tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Husain, 2018).

Selain disiplin, kemampuan kerja juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu; kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; tingkat motivasi kerja. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang sangat rendah walau mempunyai motivasi yang tinggi, akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan orang yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan tingkat motivasi yang sama. Sebaliknya seseorang yang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi dengan motivasi yang lebih rendah akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan seseorang yang mempunyai kemampuan yang sama tetapi dengan motivasi yang lebih tinggi.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan juga dapat berupa skill (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena skill adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan dengan kemampuan tinggi akan meningkatkan prestasi kerja (Horas, 2012).

PT. Perkebunan Nusantara III Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan industri dengan pengolahan hasil perkebunan berupa Tandan Buah Segar untuk menghasilkan minyak sawit (CPO), inti sawit (Kernel) yang dimiliki oleh Pemerintah.

Dari riset pendahuluan yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan dalam tingkat prestasi kerja karyawan diantaranya masih rendahnya tingkat prestasi kerja pegawai, terbukti dengan karyawan yang tidak mampu dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan atasannya, selain itu juga masih ada beberapa karyawan yang belum mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu yang diakibatkan karena beberapa karyawan yang masih merasa kurang puas dengan kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh perusahaan, selain itu juga masih kurangnya disiplin kerja karyawan terlihat dari beberapa karyawan yang tidak hadir, dan tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh kantor yang mengakibatkan prestasi kerja karyawan yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, selain itu juga masih ada beberapa pegawai yang kurang optimal dalam bekerja, hal ini terjadi dikarenakan belum ditempatkannya pegawai sesuai dengan kompetensinya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak optimal.

Penelitian ini juga merupakan perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut (Aziz, 2017) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh

dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Untuk mempertahankan tingkat kelangsungan hidup dalam suatu organisasi, maka yang perlu dilakukan oleh organisasi adalah dengan mengembangkan tingkat potensi sumber daya manusia dan memperketat disiplin kerja serta dalam memberikan kepuasan atas kerja para pegawai sehingga mampu lebih baik dalam mengembangkan. Dalam kaitannya dengan prestasi kerja pegawai, hal tersebut harus segera dibenahi agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai. Hal-hal tersebut akan menyebabkan prestasi kerja pegawai menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting disiplin dan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja, maka itu, penulis tertarik meneliti dengan mengangkat judul "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba untuk mengidentifikasi masalah yang menjadi dasar penelitian di dalam menyusun proposal ini yaitu

1. Masih ada beberapa karyawan yang belum mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan masih adanya karyawan yang tidak mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan
2. Masih ada beberapa karyawan yang belum mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Masih rendahnya tingkat prestasi kerja pegawai, terbukti dengan karyawan yang tidak mampu bekerja secara optimal

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut

- a. Apakah disiplin kerjaberpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan ?
- b. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan?
- c. Apakah disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerjaberpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara
III Medan

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia
- b. Manfaat praktis, untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan kemampuan kerja berdampak pada prestasi kerja. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan prestasi kerja.
- c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut disiplin kerja, kemampuan kerja dan prestasi kerja

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2014)

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2012) . Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012). Prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. (As'ad, 2011).

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja memberikan manfaat baik karyawan dan organisasi. Manfaat penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut :

- 1) Perbaikan prestasi kerja
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan-keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir (Sunyoto, 2012).

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik dalam pelaksanaan kerja dapat memungkinkan untuk para pegawai, para manajer maupun pada departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan para pegawai.

- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan dalam pengambilan keputusan yang bertujuan dalam pemberian imbalan atas penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepantasnya.

- 3) Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

- 4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, ataupun para pegawai, maka pegawai harus ditunjang dengan pengembangan diri dan juga karir dengan demikian maka dapat memberikan jaminan efektifitas instansi.

Sedangkan tujuan dan kegunaan dari penilaian atas prestasi kerja antara lain:

- 1) Mengetahui pengembangan.
- 2) Pengambilan keputusan administratif.
- 3) Keperluan perusahaan.
- 4) Dokumentasi. (Mathis, Robert L dan Jackson, 2010).

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Mengetahui pengembangan, yang meliputi: identifikasi kebutuhan latihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- 2) Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengukuran kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi pekerjaan yang buruk.
- 3) Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- 4) Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validitas penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum (Mathis, Robert L dan Jackson, 2010).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) menyatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

1) Faktor Individu

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor lingkungan

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain Organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

Sedangkan (Mangkunegara, 2012) mengatakan bahwa : Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

d. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. menyatakan bahwa ukuran diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Disiplin kerja.
- 4) Inisiatif.
- 5) Kerjasama.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan, ketelitian kerja.

- 2) Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

- 3) Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

- 4) Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

- 5) Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk member bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya (Nasution, 2010).

Menurut (Arshad, S., Rabiya, A., & Mushtaq, 2012) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Kepuasan kerja karyawan
- 2) Intensitas keluar-masuk karyawan (*turnover*)
- 3) Efisiensi kerja karyawan
- 4) Hasil penjualan
- 5) Keluhan pelanggan

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Kepuasan kerja karyawan

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2) Intensitas keluar-masuk karyawan (*turnover*)

Jumlah keluar masuk karyawan dalam perusahaan selama periode tertentu.

3) Efisiensi kerja karyawan

Penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.

4) Hasil penjualan

Jumlah produk, keuntungan, dan saham perusahaan selama periode tertentu.

5) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan terhadap produk perusahaan maupun kinerja perusahaan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan dan kebijakan dari perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Menurut (Mangkunegara, 2012) menyatakan bahwa disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut (Sutrisno, 2014). Dengan demikian disiplin sangat diperukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Tujuan utama disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan *energy*
- 2) Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta badan, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian
- 3) Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.

- 4) Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemalasan
- 5) Disiplin berusaha mengtasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan penafsiran.

Menurut (Sinambela, 2018) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja terdiri atas:

- 1) Tujuan Umum Disiplin Kerja

Demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

- 2) Tujuan Khusus Disiplin Kerja, antara lain :

- a) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peratutran
- b) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
- c) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
- d) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan

c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat beberapa faktor. Menurut Singodimejo dalam (Sutrisno, 2014) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan pemimpin.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, apabila tidak ada peraturan tertulis yang pasti yang dapat dijadikan pegangan bersama

- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan menggerakkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar

Sedangkan Menurut Commings dalam (Kuddy, 2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1) *Preventive Dicipline*

Preventive dicipline merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti.

2) *Corrective Dicipline*

Corrective dicipline merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Setiawan, 2013) terdapat beberapa indikator disiplin kerja karyawan, diantaranya :

- 1) Hadir Tepat Waktu
- 2) Mengutamakan Presentase Kehadiran
- 3) Mentaati Ketentuan Jam Kerja
- 4) Mengutamakan Jam Kerja yang Efektif dan Efesien
- 5) Memiliki Keterampilan Kerja Pada Bidang Tugasnya
- 6) Memiliki Semangat Kerja yang Tinggi
- 7) Memiliki Sikap yang Baik
- 8) Kreatif dan Inovatif dalam Bekerja

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Hadir Tepat Waktu

Jika mempunyai kebiasaan hadir tepat waktu maka orang-orang disekitar kita akan lebih percaya kepada kita

2) Mengutamakan Presentase Kehadiran

Kehadiran dan keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas kantor pada jam-jam efektif dikantor

3) Mentaati Ketentuan Jam Kerja

Wajib datang, melaksanakan tugas dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas

4) Mengutamakan Jam Kerja yang Efektif dan Efisien

Melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

5) Memiliki Keterampilan Kerja Pada Bidang Tugasnya

Kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat pada tugasnya masing-masing

6) Memiliki Semangat Kerja yang Tinggi

Kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab

7) Memiliki Sikap yang Baik

Sikap yang didalamnya merangkum etika social, saling menghormati, cara berbicara yang baik, tingkah laku yang bijaksana.

8) Kreatif dan Inovatif dalam Bekerja

Memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu dan mengembangkan hal-hal yang telah dibuat didalam pekerjaannya

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan beberapa indikator disiplin, antara lain :

- 1) Waktu
- 2) Target
- 3) Kualitas Kerja
- 4) Prioritas Kerja
- 5) Prosedur Kerja

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Waktu

Yang menjadi batasan dan menjadi pengukuran akan pekerjaan.

- 2) Target

Sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan yang harus dicapai dalam waktu yang telah ditentukan

- 3) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan

- 4) Prioritas Kerja

Sesuatu yang dirasa lebih penting daripada yang lain yang harus dikerjakan atau diselesaikan terlebih dahulu

- 5) Prosedur Kerja

Urutan langkah-langkah atau pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan dimana pekerjaan tersebut dilakukan.

3. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan

ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global.

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Thoha, 2011). Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan (Kaleta, 2010).

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik (Soelaiman, 2010). kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Judge, 2011).

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. 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.

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.

b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kemampuan

Menurut mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

- a) Keyakinan dan Nilai – nilai
- b) Keterampilan
- c) Pengalaman
- d) Karakteristik kepribadian
- e) Motivasi
- f) Isu emosional (Wibowo, 2014)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

- 1) Pengetahuan (*kownledge*) 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 seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2012) .

c. Jenis – Jenis Kemampuan

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R.Katz, dalam Moenir 2010), yaitu:

- 1) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
- 2) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
- 3) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Memberikan 5 (lima) kategori kemampuan yang terdiri dari *task achievement, relationship, personal attribute, managerial dan leadership* yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Wibowo, 2014):

- 1) *Task achievement.*
- 2) *Relationship.*
- 3) *Personal attribute.*
- 4) *Managerial.*
- 5) *Leadership.*

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Seperti, orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan, berkelanjutan, dan keahlian teknis.
- 2) *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Seperti, kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan,

penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.

- 3) *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute meliputi, integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
- 4) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa; memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
- 5) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi byang berkenaan dengan leadership meliputi; kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar dan nilai-nilai.

d. Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator. Menurut (Judge, 2011) Indikator kemampuan kerja sebagai berikut :

- 1) Kesanggupan Kerja
- 2) Pendidikan
- 3) Masa Kerja

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

- 3) Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja (Gibson, James. L, 2011) :

- 1) Kemampuan berinteraksi yang meliputi indicator:
 - a) Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi
 - b) Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif

- c) Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja
 - d) Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan.
- 2) Kemampuan konseptual (*Conceptual ability*)
- a) Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi
 - b) Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas
 - c) Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya
 - d) Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi
- 3) Kemampuan Teknis
- a) Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif
 - b) Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu
 - c) Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran
 - d) Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut

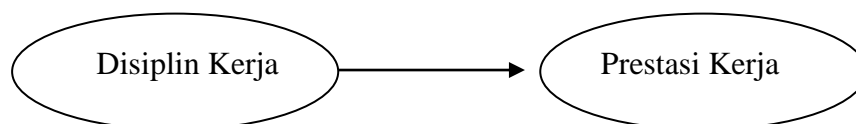
(Sugiyono, 2013), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik (Arda, 2017).

Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Jufrizen, 2018).

Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja juga didukung oleh penelitian dari (Tanjung, 2015) bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan



2. Pengaruh Kemampuan Kerja dengan Prestasi Kerja

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat

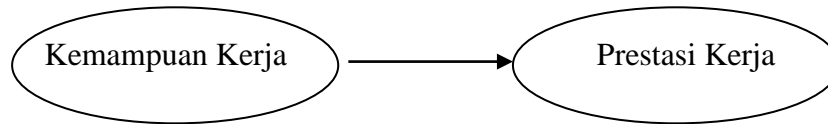
menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Menurut (Nawawi, 2012) kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada prestasi kerja karyawan.

Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif” banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai.

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya. Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu; kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; tingkat motivasi kerja.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Begitu juga penelitian yang dilakukan (Horas, 2012) bahwa ada pengaruh positif antara

kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan (Nel, 2018) bahwa ada pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan

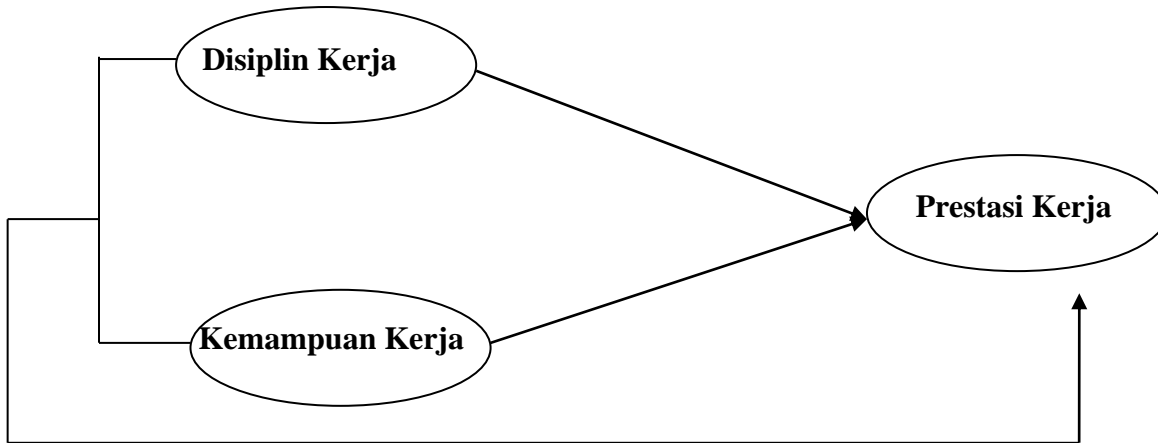


3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana – rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan, organisasi atau lembaga pemerintah untuk mencapai tujuan (Arianty, 2016).

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Syaripuddin, 2018).

Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013). Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan
2. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan
3. Ada pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2013) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan disiplin kerja dan kemampuan kerja serta prestasi kerja. Adapun definisi dari variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependent

a. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Adapun indikator sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Prestasi Kerja

No.	Indikator
1.	Kualitas kerja
2.	Kuantitas kerja
3.	Disiplin kerja
4.	Inisiatif
5.	Kerjasama

Sumber : (Nasution, 2010)

2. Variabel Independen

a. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan kepatuhan dan ketaatan tenaga kerja terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam disiplin terhadap waktu. Indikator-indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator
1.	Waktu
2.	Target
3.	Kualitas Kerja
4.	Prioritas Kerja
5.	Prosedur Kerja

Sumber : (Sutrisno, 2014)

b. Kemampuan Kerja (X_2)

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kemampuan kerja adalah :

Tabel 3.2
Indikator Kemampuan Kerja

No.	Indikator
1.	Kesanggupan Kerja
2.	Pendidikan
3.	Masa Kerja

Sumber : (Judge, 2011)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang berlokasi di Jl. Sei Batang Hari No. 2, Sunggal, Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2019 sampai dengan Oktober 2019

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jun				Jul				Agust				Sept				Okt			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Pra Riset																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Riset																				
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang berjumlah 197 karyawan tetap yang berada di kantor PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dari sebagian data yang dianggap telah dapat mewakili seluruh populasi. Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 197 karyawan tetap yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Dimana jumlah sampel yang digunakan berdasarkan dengan rumus *slovin* yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Standar Error (10 %)

Jumlah pegawai tetap terdaftar tahun 2018 = 197

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{197}{1 + 197 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{197}{2,97}$$

$$n = 66,3$$

Dengan menggunakan rumus diatas, jumlah populasi sebanyak 197 pegawai tetap dan e²= 10 %, maka dapat di ukur sampel menjadi 66 karyawan.

Tabel 3.5
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)	Proporsi Sampel	Sampel
1	Bagian Pengadaan	15 Orang	$N = \frac{15}{197} \times 66$	5
2	Divisi Satuan Pengawasan Intern	21 Orang	$N = \frac{21}{197} \times 66$	7
3	Biro Sekretariat	12 Orang	$N = \frac{12}{197} \times 66$	5
4	Bagian Tanaman	16 Orang	$N = \frac{16}{197} \times 66$	5
5	Bagian Teknik	15 Orang	$N = \frac{15}{197} \times 66$	5
6	Bagian Teknologi	11 Orang	$N = \frac{11}{197} \times 66$	3
7	Bagian Keuangan	13 Orang	$N = \frac{13}{197} \times 66$	4
8	Bagian Akuntansi	10 Orang	$N = \frac{10}{197} \times 66$	3
9	Bagian Komersil	13 Orang	$N = \frac{13}{197} \times 66$	4
10	Bagian Sumber Daya Manusia	26 Orang	$N = \frac{26}{197} \times 66$	9
11	Bagaian Umum	14 Orang	$N = \frac{14}{197} \times 66$	5
12	Bagian Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan	9 Orang	$N = \frac{9}{197} \times 66$	3
13	Brojct Manager Erp	5 Orang	$N = \frac{5}{197} \times 66$	2
14	Bagian Pengembangan Dan Infrastruktur Kawasan	12 Orang	$N = \frac{12}{197} \times 66$	4
15	Divisi Sistem Manajemen	5 Orang	$N = \frac{5}{197} \times 66$	2
Jumlah Sampel				66

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Sumber data diatas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Penarikan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan jumlah 66 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Menurut Sugiyono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat Tidak Setuju	1

Setelah pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuisioner, maka yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan pengujian sebagai berikut:

a) **Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Suharsimi, 2010). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2010) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefesien korelasi X dan Y
N	= Banyaknya subjek penelitian
X	= Skor butir soal
Y	= Skor total.

(Suharsimi, 2010)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X₁)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,456	0,244	Valid
2.	0,448	0,244	Valid
3.	0,538	0,244	Valid
4.	0,577	0,244	Valid
5.	0,480	0,244	Valid
6.	0,569	0,244	Valid
7.	0,588	0,244	Valid
8.	0,587	0,244	Valid
9.	0,445	0,244	Valid
10.	0,557	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Uji validitas dilakukan dengan menghitung r_{hitung} antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor dari tabel 3.7 di atas terlihat bahwa r_{hitung} antar pernyataan 1 s/d 10, variabel disiplin kerja (X₁) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0,244 sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan disiplin kerja (X₁) adalah valid

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kemampuan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kemampuan Kerja (X₂)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,601	0,244	Valid
2.	0,568	0,244	Valid
3.	0,589	0,244	Valid
4.	0,520	0,244	Valid
5.	0,614	0,244	Valid
6.	0,627	0,244	Valid
7.	0,440	0,244	Valid
8.	0,518	0,244	Valid
9.	0,588	0,244	Valid
10.	0,560	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Uji validitas dilakukan dengan menghitung r_{hitung} antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor dari tabel 3.8 diatas terlihat bahwa r_{hitung} antar pernyataan 1 s/d 10, variabel kemampuan kerja (X_1) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* $> 0,244$ sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan kemampuan kerja (X_1) adalah valid.

Untuk hasil uji validitas pada variabel prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,607	0,244	Valid
2.	0,431	0,244	Valid
3.	0,483	0,244	Valid
4.	0,541	0,244	Valid
5.	0,523	0,244	Valid
6.	0,492	0,244	Valid
7.	0,436	0,244	Valid
8.	0,460	0,244	Valid
9.	0,397	0,244	Valid
10.	0,473	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Uji validitas dilakukan dengan menghitung r_{hitung} antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor dari tabel 3.9 diatas terlihat bahwa r_{hitung} antar pernyataan 1 s/d 10, variabel prestasi kerja (Y) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* $> 0,244$ sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan prestasi kerja (Y) adalah valid.

b) Uji Reliabilitas

Reliability (reliabilitas) berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu berwaktu. Reliabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Uji statistik *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk

menguji tingkat reliabel suatu variabel. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya, yang dapat diukur dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

- r = reliabilitas instrument
 k = banyak butir pernyataan
 σ_t^2 = varians total
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka penelitian tersebut dianggap reliable.

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel 3.10
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Disiplin Kerja (X ₁)	0,705	Reliabel
Kemampuan Kerja (X ₂)	0,759	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,639	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang Disiplin Kerja (variabel X₁) sebesar 0,705 (reliabel), Instrument Kemampuan Kerja (Variabel X₂) sebesar 0,759 (reliabel), Prestasi Kerja Karyawan (variabel Y) sebesar 0,639 (reliabel)..

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka

dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan

bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Prestasi Kerja
- X_1 = Disiplin Kerja
- X_2 = Kemampuan Kerja
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- e = Variabel pengganggu

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2013). Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

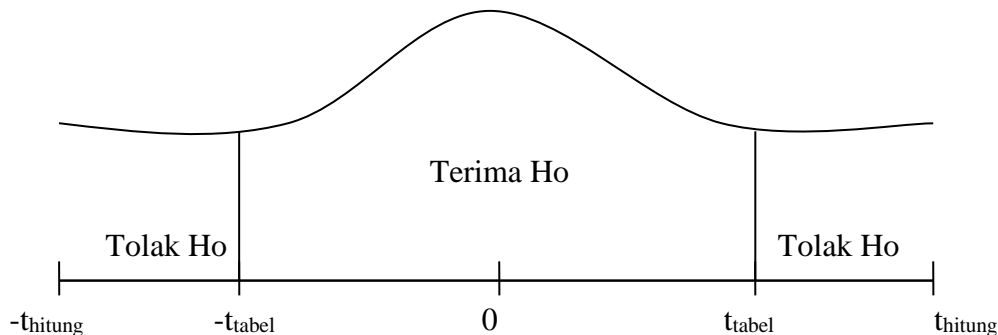
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Ghozali (2013:84)

Dimana: t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2013). Menghitung nilai signifikan F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-2)}{(1-R^2)/(N-k)}$$

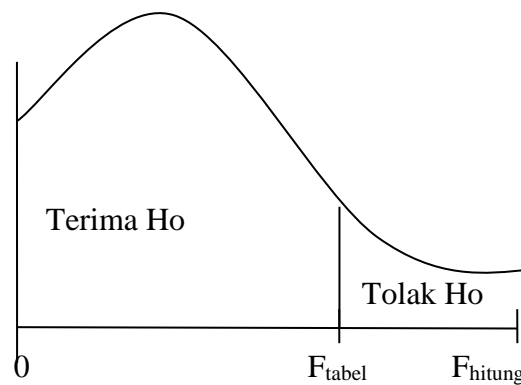
Sumber : Ghozali (2013: 87)

Dimana: F = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah sampel.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

c. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu disiplin kerja (X_1), kemampuan (X_2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Uji determinan juga dilakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (Ghozali, 2013). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana: D = Koefisien Determinan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah Disiplin Kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah Kemampuan Kerja, dan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 66 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011, hal. 87)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung Disiplin Kerja (X_1) Kemampuan Kerja (X_2), maupun Prestasi Kerja Karyawan (Y).

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	36 orang	54.5 %
2	Wanita	30 orang	45.5 %
	Jumlah	66 orang	100%

Sumber : Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan (2019)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 36 orang pria (54.5%) dan wanita sebanyak 30 orang (45.5%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima pegawai pria dibandingkan wanita.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	7 orang	10.6 %
2	31-40	38 orang	57,6 %
3	41-50	18 orang	27,3%
4	Diatas 51	3 orang	4,5%
	Jumlah	66 orang	100%

Sumber : Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan (2019)

Dari tabel diketahui bahwa responden yang yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 38 orang (57.6%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 3 orang (4.5%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	13 orang	19,7%
2	D-3	15 orang	22,7 %
3	Strata-1	32 orang	48,5 %
4	Strata-2	6 orang	9,1%
	Jumlah	66 orang	100%

Sumber : Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan (2019)

Dari tabel dapat di dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 32 orang (48.5%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 2 orang (9.1%). Karena pada saat ini standart penerimaan karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai Disiplin Kerja pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	40,9	38	57,6	1	1,6	0	0	0	0	66	100
2	35	53	31	47	0	0	0	0	0	0	66	100
3	29	44	34	51,5	3	4,5	0	0	0	0	66	100
4	30	45,5	36	54,5	0	0	0	0	0	0	66	100
5	35	53	30	45,5	1	1,6	0	0	0	0	66	100
6	33	50	33	50	0	0	0	0	0	0	66	100
7	30	45,5	36	54,5	0	0	0	0	0	0	66	100
8	26	39,4	40	60,6	0	0	0	0	0	0	66	100
9	30	45,5	35	53	1	1,6	0	0	0	0	66	100
10	29	44	35	53	2	3	0	0	0	0	66	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 57,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai standar kerja yang ditetapkan perusahaan selama 8 jam dari senin sampai jumat, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
3. Dari jawaban ketiga mengenai tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,5%
4. Dari jawaban keempat mengenai menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
6. Dari jawaban keenam mengenai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,5%

8. Dari jawaban kedelapan mengenai tidak ada waktu untuk bersantai bagi karyawan sebelum pekerjaan diselesaikan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60,6%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai melaksanakan tugas sesuai instruksi atasan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa disiplin kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai kemampuan kerja pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	44	34	51,5	3	4,5	0	0	0	0	66	100
2	28	42,4	38	57,6	0	0	0	0	0	0	66	100
3	36	54,5	29	44	1	1,6	0	0	0	0	66	100
4	31	47	35	53	0	0	0	0	0	0	66	100
5	32	48,9	34	51,5	0	0	0	0	0	0	66	100
6	33	50	33	50	0	0	0	0	0	0	66	100
7	31	47	34	51,5	1	1,6	0	0	0	0	66	100
8	31	47	34	51,5	1	1,6	0	0	0	0	66	100
9	34	51,5	30	45,5	2	3	0	0	0	0	66	100
10	36	54,5	29	44	1	1,6	0	0	0	0	66	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2019)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,5%
2. Dari jawaban kedua mengenai mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 57,6%
3. Dari jawaban ketiga mengenai selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,5%
4. Dari jawaban keempat mengenai memiliki pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53%
5. Dari jawaban kelima mengenai memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,5%
6. Dari jawaban keenam mengenai memiliki kemampuan dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan lanjutan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan instansi, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,5%

8. Dari jawaban kedelapan mengenai pekerjaan berpengalaman, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,5%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai sudah bekerja lama sehingga membuat saya semakin membuat saya mampu memahami pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51,5%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai mampu mengurangi kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan masa kerja yang sudah lama, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,5%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden menyetujui kemampuan kerja melalui penyebaran kuesioner dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	53	30	45,5	1	1,6	0	0	0	0	66	100
2	42	63,6	24	36,4	0	0	0	0	0	0	66	100
3	34	51,5	31	47	1	1,6	0	0	0	0	66	100
4	38	57,6	26	39,4	2	3	0	0	0	0	66	100
5	33	50	33	50	0	0	0	0	0	0	66	100
6	37	50,1	29	44	0	0	0	0	0	0	66	100
7	30	45,5	36	54,5	0	0	0	0	0	0	66	100
8	25	37,9	41	62,1	0	0	0	0	0	0	66	100
9	35	53	31	47	0	0	0	0	0	0	66	100
10	41	62,1	23	34,8	2	3	0	0	0	0	66	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2019)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai mampu menunjukkan loyalitas atau tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
2. Dari jawaban kedua mengenai memiliki skill sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63,6%
3. Dari jawaban ketiga mengenai melakukan pekerjaan dengan kuantitas kerja yang lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51,5%
4. Dari jawaban keempat mengenai Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan instansi, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,6%
5. Dari jawaban kelima mengenai tidak menunda pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
6. Dari jawaban keenam mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,1%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,5%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai berani menerima resiko dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 62,1%

9. Dari jawaban kesembilan mengenai karyawan bisa saling menghargai satu sama lain dengan rekan sekerja mereka, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai terdapat kerjasama yang baik antara karyawan dengan rekan sekerja mereka di dalam perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 62,1%

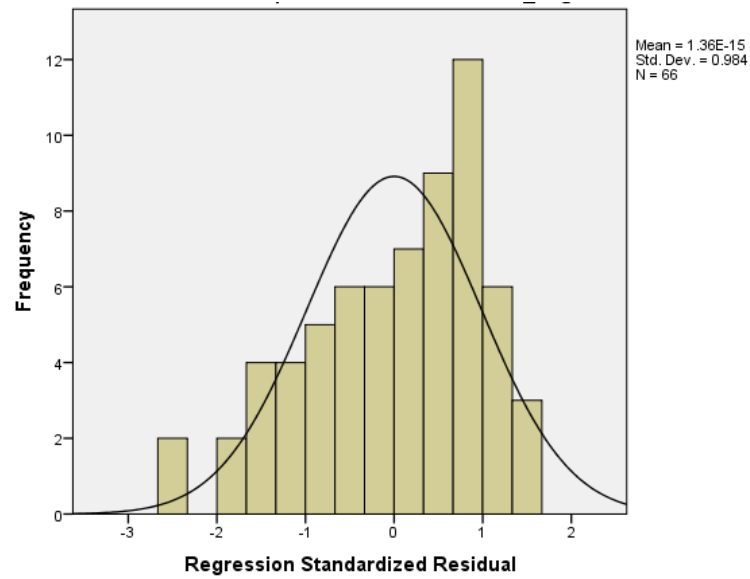
Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai prestasi kerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

4. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

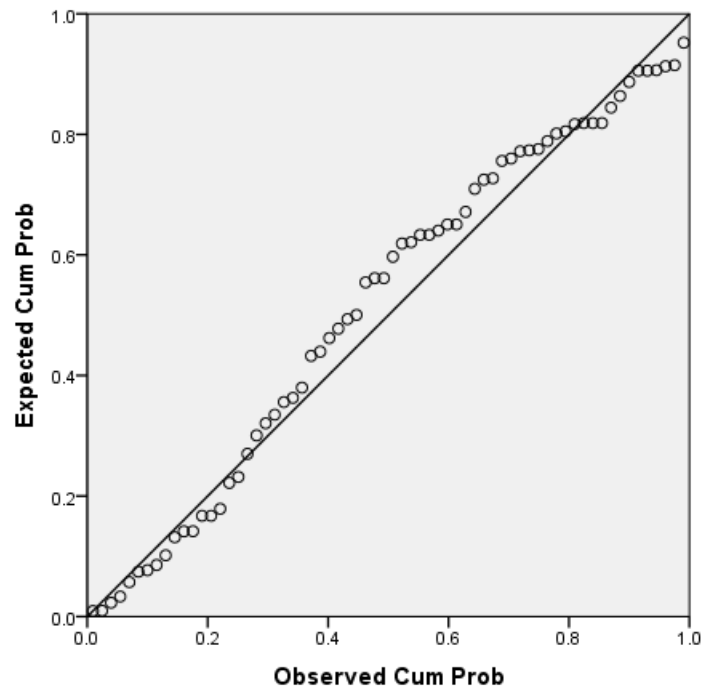
1) Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.610	2.708		3.549	.001		
	Disipl_Ker_	.471	.100	.513	4.697	.000	.353	2.833
	Kemamp_Ker	.328	.092	.388	3.554	.001	.353	2.833

a. Dependent Variable: Pres_Ker

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2019)*

Pada Tabel 4.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

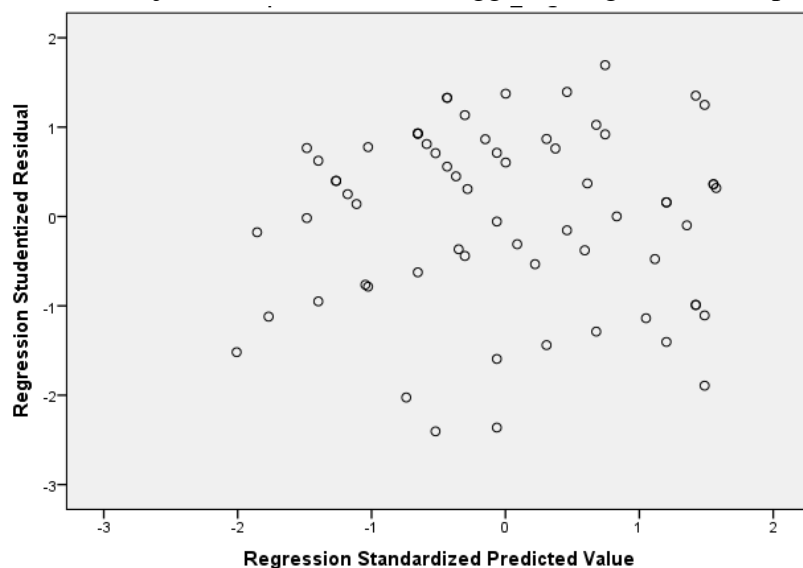
- a. Disiplin Kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,353 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,833 lebih kecil dari 10.
- b. Kemampuan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,353 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,833 lebih kecil dari 10..

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot berikut:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.610	2.708		3.549	.001		
	Disipl_Ker_	.471	.100	.513	4.697	.000	.353	2.833
	Kemamp_Ker	.328	.092	.388	3.554	.001	.353	2.833

a. Dependent Variable: Pres_Ker

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 9,610 + 0,471X_1 + 0,328 X_2$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- 1) Konstanta = 9,610.

Jika variabel Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerjadasumsikan tetap maka Prestasi Kerja Karyawanakan meningkat sebesar 9,551.

- 2) Koefisien Disiplin Kerja X_1

Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,471. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk Disiplin Kerja akan diikuti terjadi kenaikan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 47,1%.

3) Koefisien Kemampuan Kerja X₂

Nilai koefisien Kemampuan Kerja menunjukkan angka sebesar 0,328. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk Kemampuan Kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 32,8%.

c. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Uji t

Coefficients^a

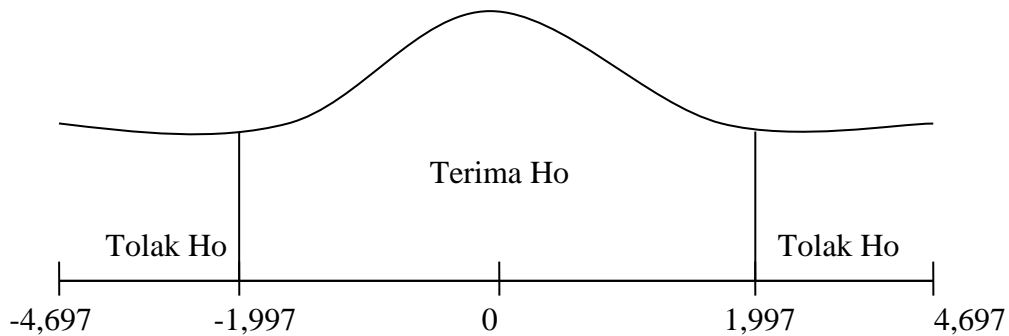
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.610	2.708		3.549	.001		
Disipl_Ker_	.471	.100	.513	4.697	.000	.353	2.833
Kemamp_Ker	.328	.092	.388	3.554	.001	.353	2.833

a. Dependent Variable: Pres_Ker

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2019)*

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh $t_{hitung} (4,697) > t_{tabel} (1,997)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

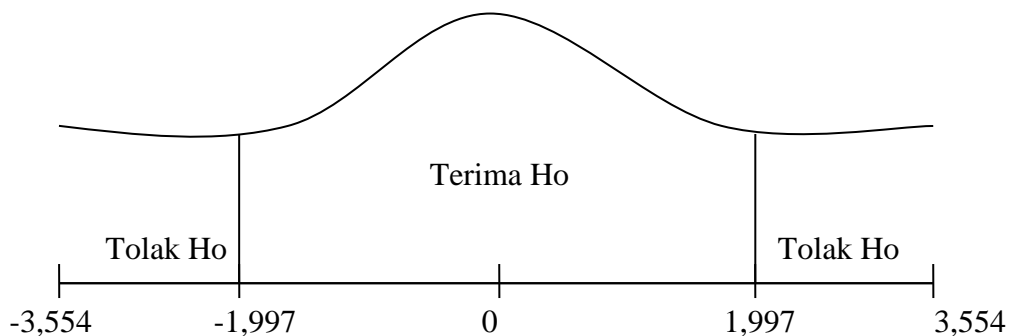
Yang dapat dilihat pada grafik dibawah ini :



Gambar 4.4 Hasil Kurva Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Kemampuan Kerja diperoleh $t_{hitung} (3,554) > t_{tabel} (1,997)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Yang dapat dilihat pada grafik dibawah ini :



Gambar 4.5 Hasil Kurva Pengujian Hipotesis

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.456	2	150.228	87.170	.000 ^b
	Residual	108.574	63	1.723		
	Total	409.030	65			

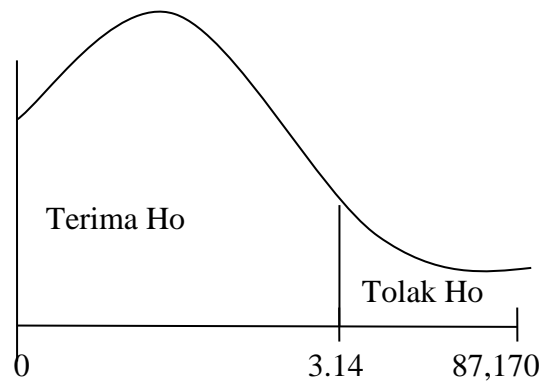
a. Dependent Variable: Pres_Ker

b. Predictors: (Constant), Disipl_Ker_, Kemamp_Ker

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2019)*

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (87,170) > F_{tabel} (3,14)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Yang dapat dilihat pada grafik dibawah ini:



Gambar 4.6 Hasil Kurva Pengujian Hipotesis

3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 ^a	.735	.726	1.31278	2.042

a. Predictors: (Constant), Disipl_Ker_, Kemamp_Ker

b. Dependent Variable: Pres_Ker

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,726 yang berarti bahwa ada hubungan antara Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap terhadap Prestasi Kerja Karyawan, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,735 atau 73,5 % yang artinya pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap terhadap Prestasi Kerja Karyawan, sedangkan sisanya 26,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya beban kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,697) > t_{tabel} (1,997)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (Disiplin Kerja) maka akan tinggi (Prestasi Kerja Karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Jufrizen, 2018).

Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja juga didukung oleh penelitian dari (Tanjung, 2015) bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan

2. Terdapat pengaruh positif variabel Kemampuan Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,554) > t_{tabel} (1,997)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (Kemampuan Kerja) maka akan tinggi (Prestasi Kerja Karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya. Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu;

kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; tingkat motivasi kerja.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Begitu juga penelitian yang dilakukan (Horas, 2012) bahwa ada pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan (Nel, 2018) bahwa ada pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan

3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Dengan nilai $F_{hitung} (87,170) > F_{tabel} (3.14)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,726 yang berarti bahwa ada hubungan antara Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,735 atau 73,5 % yang artinya pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, sedangkan sisanya 26,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya beban kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan variabel lainnya..

Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana – rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang

baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan, organisasi atau lembaga pemerintah untuk mencapai tujuan (Arianty, 2016).

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Syaripuddin, 2018)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 66 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Responden yang artinya bahwa bila disiplinnya meningkat maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.
2. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Responden yang artinya bahwa bila Kemampuan Kerja meningkat maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.
3. Secara simultan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan yang dapat dikategorikan kuat

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Sebaiknya Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan melakukan pengembangan sistem manajemen Sumber Daya Manusia berbasis

kompetensi di masa yang akan datang dianjurkan untuk menerapkan analisis dan perancangan berorientasi kompetensi, di mana SDM yang ada pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Karena pengembangan model kompetensi membutuhkan SDM yang pemikirannya juga berorientasi pada kompetensi, maka penempatan kerja bagi SDM perlu diperhatikan agar mereka mampu dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat kemampuan dan keahliannya

2. Sebaiknya bagi pemimpin perusahaan perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya
3. Dalam meningkatkan prestasi kerja maka perusahaan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau pegawai perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–11.
- Arshad, S., Rabiya, A., & Mushtaq, A. (2012). The Impact of Fairness on Employee Performance in Pakistan Telecommunication Company, Limited, Islamabad. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(4), 10–19.
- As'ad, M. (2011). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Aziz, A. R. & A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(2), 24–31.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James. L, et all. (2011). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Horas, S. (2012). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Supervisor PT. Swabina Gatra Gresik. *Gema Ekonomi*, 1(2), 138–156.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 130–138.
- Judge, R. S. (2011). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 405–424.
- Kaleta, D. (2010). Lifestyle Index and Work Ability. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 19(3), 170–177.

- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(2), 22–36.
- Mangkunegara, A. . A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, J. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, S. (2010). *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. dan M. M. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta.: Gajahmada University Press.
- Nel, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Rivai Veithzal, E. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang., J. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. *Jurnal EMBA*, 4(2), 254–264.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelaiman. (2010). *Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja. Cetakan kedua*. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis. Edisi Revisi Cetakan 14*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Syaripuddin, J. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–10.

- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyutomo, D., Habsji, T. Al, & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 1–9.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.