

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (PERSERO)
KANTOR WILAYAH I MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

**NAMA : MIRA AMANDA
NPM : 1205160249
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 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 Senin, tanggal 18 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MIRA AMANDA
NPM : 1205160249
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH I MEDAN

Dinyatakan : (B/A) 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

(JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE, M.Si)

(QAHFI ROMULA SIREGAR, SE, MM)

Pembimbing

(Dr. Hj. SITILMUJIATUN, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6623301 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : MIRA AMANDA
NPM : 1205160249
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DI PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH
MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2019

Pembimbing Skripsi

(Hj. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.)

Diketahui/ Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PROGRAM STUDI: JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si.
DOSEN PEMBIMBING : Hj. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.

NAMA MAHASISWA : MIRA AMANDA
NPM : 1205160249
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DI PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH
I MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KET
03/01-18	Diketahui fakultas BAB I		
15/01-18	Diketahui fakultas BAB II		
22/01-18	Diketahui fakultas BAB III		
29/01-18	Diketahui fakultas BAB IV & V		
31/01-18	Melalui fakultas Mujiatun		

31/01-18 Melalui fakultas Mujiatun

Pembimbing Skripsi

Hj. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.

Medan, Januari 2019
Diketahui/ Disetujui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen

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

ABSTRAK

Mira Amanda. NPM. 1205160249. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan. Menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan. Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Di mana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan yang berjumlah 212 orang. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang karyawan dari jumlah populasi tersebut.

Dari hasil perhitungan diketahui nilai t dengan probabilitas $\text{sig}_{0,000}$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,916 > 1,997$), dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y) PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan. Dari hasil perhitungan diketahui nilai t dengan probabilitas $\text{sig}_{0,000}$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($22,917 > 1,997$), dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan. Dari uji F diperoleh $35,170$ dengan $\text{sig}_{0,000} < \alpha_{0,05}$ berarti disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini di ajukan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan”.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Ayahanda tercinta, Drs. Abdul Manaf, dan ibunda tercinta Mariati yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan sekaligus Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
10. Seluruh staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
11. Seluruh staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

12. Bapak/Ibu Pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan dan seluruh staf karyawan yang telah memberikan kesempatan riset serta kerja samanya yang baik kepada penulis.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, Januari 2019

Penulis,

Mira Amanda

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORITIS	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1.....	Prest
asi Kerja	16
2.....	Disip
lin Kerja.....	7
3.....	Kem
ampuan Kerja	13
B. Kerangka Konseptual	20
C. Hipotesis Penelitian.....	24

	10
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Definisi Operasional.....	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian	28
D. Populasi dan Sampel	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil	
Penelitian.....	39
B..... Pemb	
ahasan.....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	52
A. Kesi	
mpulan.....	52
B..... Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Indikator Disiplin Kerja	25
Tabel III.2. Indikator Kemampuan Kerja.....	25
Tabel III.3. Indikator Prestasi Kerja.....	26
Tabel III.4. Jadwal Penelitian.....	27
Tabel III.5. Populasi penelitian	28
Tabel IV.1. Skor Penelitian Kuesioner (LSR)	35
Tabel IV.2. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV.3. Berdasarkan Usia	41
Tabel IV.1. Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel IV.1. Berdasarkan Masa kerja.....	42
Tabel IV.1. Tabulasi Jawaban Responden Prestasi Kerja.....	43
Tabel IV.1. Tabulasi Jawaban Responden Disiplin kerja	43
Tabel IV.1. Tabulasi Jawaban Responden Kemampuan Kerja.....	44
Tabel IV.1. Hasil Koefisien Regresi	45
Tabel IV.1. Hubungan Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja	46
Tabel IV.1. Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	47

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan....	21
Gambar II.2 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	21
Gambar II.3. Paradigma Penelitian	22

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta karyawan dapat melaksanakan tugas dengan tepat dan benar. Disiplin kerja dinilai juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan disiplin apabila mereka menjalankan semua standar yang diberlakukan oleh instansi. Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan suatu instansi memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Disamping disiplin yang baik pada instansi/organisasi, diperlukan adanya kemampuan kerja yang baik untuk mendukung pelaksanaan di dalam bekerja. Setiap instansi/organisasi harus menyadari pentingnya kemampuan kerja para karyawannya, agar dapat menyesuaikan tingkat pekerjaan yang dibebankan oleh karyawan.

Kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dari berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. (Siagian, 2012, hal. 227)

Karena apabila kemampuan kerja meningkat maka akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Pada dasarnya kemampuan karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan kerja tersebut dapat menghasilkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, di mana kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan mencerminkan prestasi yang akan dihasilkan karyawan tersebut.

Prestasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi tinggi, maka kinerja atau produktivitas perusahaan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". (Mangkunegara, 2011, hal. 67)

Prestasi kerja memainkan peranan bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan instansi. Dengan demikian pada hakekatnya prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Masalah disiplin kerja yang terlihat di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan adalah karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja. Masih

terdapat karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya saat jam kerja, yang mengakibatkan pekerjaan harus diselesaikan saat jam pulang kantor, Beban kerja yang banyak terkadang membuat karyawan harus lembur bekerja, dan jam lembur kerja mengakibatkan karyawan datang terlambat saat jam masuk kerja yang membuat kedisiplinan karyawan menurun. Selain itu, masalah kemampuan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan adalah kemampuan karyawan yang masih rendah, masih ada karyawan yang kurang memahami pekerjaan yang belum terselesaikan. Karyawan juga terlalu sering bertanya-tanya apa yang harus dilakukan. Ini menunjukkan pemahaman karyawan mengenai pekerjaan mereka belum cukup baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk membahas masalah tentang arti penting disiplin dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang dilakukan penulis pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan, diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu:

1. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang masih rendah, tercermin dari kehadiran beberapa karyawan tidak tepat waktu.

2. Kemampuan kerja karyawan masih rendah, masih ada karyawan yang kurang memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.
3. Prestasi karyawan belum optimal tercermin dari hasil pekerjaan yang belum dapat terselesaikan tepat waktu.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar tidak terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan penelitian dan penganalisis yang terlalu luas, maka penelitian yang dilakukan perlu dibatasi pada variabel disiplin, kemampuan kerja dan prestasi karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, maka masalah-masalah yang dirumuskan oleh peneliti pada penelitian ini adalah:

- a. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan?
- b. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan?

- c. Ada pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
- b. Menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
- c. Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wahana melatih, menulis dan berpikir ilmiah dalam diri keseluruhan karyawan, khususnya tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan dan dapat dijadikan bahan masukan yang mungkin berguna bagi pemecahan masalah yang dihadapi

terutama dalam mengantisipasi pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan pengetahuan dan meningkatkan kemampuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan, sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang minat terhadap judul yang penulis teliti, dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan akan menghasilkan sesuatu dengan prestasi kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.” (Sunyoto, 2012, hal. 18)

Tuntutan akan prestasi kerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan akan tetapi aktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil kerja yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang dan tempat yang sama. Hal ini membuktikan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” (Hasibuan (2011, hal. 94)

“Prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.” (Rivai, 2009, hal. 549)

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam tujuan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

b. Arti Penting dari Prestasi Kerja

Dalam prakteknya, para manajer perusahaan sering tidak memahami pentingnya penelitian prestasi kerja karyawan penilaian prestasi kerja karyawan sangatlah penting ukuran keberhasilan departemen personalia adalah prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu prestasi kerja ini adalah gabungan dari 3 faktor penting yaitu kemampuan dan penerima atas kejelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja, semakin tinggi faktor di atas maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan tersebut.

“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” Hasibuan (2013, hal. 94)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu

pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Sutrisno (2012, hal. 15) mengatakan bahwa ada faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu: Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor individu yang dimaksud adalah Sutrisno (2012, hal. 16):

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasakan perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 4) Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:
 - a) Kondisi fisik
 - b) Peralatan
 - c) Waktu
 - d) Material
 - e) Pendidikan
 - f) Supervisi
 - g) Desain Organisasi
 - h) Pelatihan

i) Keberuntungan

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah (Mangkunegara, 2013, hal. 67):

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowlage – skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata: (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

d.Indikator Prestasi Kerja

Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja adalah (Sutrisno, 2012, hal. 152):

1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melakukan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan.
Adapun indikator prestasi kerja adalah (Mangkunegara, 2013, hal. 75):

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
- 4) Sikap

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Manusia sebagai makhluk individu kadang-kadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan prilakunya. Akan tetapi, selain itu manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu instansi/organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada instansi/organisasi tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

“Disiplin karyawan adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya

pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.” (Sutrisno (2009, hal. 85)

“Disiplin kerja adalah sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.” Mangkunegara (2013, hal. 129) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. (Sutrisno, 2009, hal. 86)

Disiplin kerja dibedakan atas:

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. (Mangkunegara, 2013, hal. 129-130)

“Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi.” (Agustini. 2011, hal. 72)

“Disiplin adalah ketaatan dari peraturan dan ia tidak berkaitan dengan nilai (value) dari apa yang akan di capai oleh suatu aturan dengan kata lain setiap disiplin ditunjukkan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak sebelum pada akhirnya membuat suatu penekanan terhadap disiplin dapat membuat karyawan bergairah untuk bekerja dan pula sebaliknya.” (Zesbendri dan Ariyanti, 2015)

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan instansi/organisasi, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan instansi/organisasi.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. “Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara pemborosan waktu dan energi.” (Sutrisno, 2009, hal, 87-88) Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Disiplin kerja mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin kerja mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan

menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim maupun suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah (Sutrisno, 2009, hal. 89-92):

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaiknya.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi tetapi mereka masih membutuhkan perhatian besar dari pemimpinnya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan kerja
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, kemana dan untuk urusan apa, walaupun bawahan sekalipun.

d. Indikator Disiplin kerja

Ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Tanggung jawab yang tinggi
- 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor. (Sutrisno, 2009, hal. 94)

Berikut ini penjelasannya:

1) Ketetapan Waktu

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Tanggung Jawab yang Tinggi

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Adapun indikator dalam mengukur disiplin kerja adalah selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dalam bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sifat dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja. (Harlie, 2010)

Indikator disiplin mencakup ketepatan waktu, mampu menempatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tantri, dkk. (2014)

Kesimpulan di atas memberikan suatu pemahaman bahwa banyak indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya adalah hadir tepat waktu, mengutamakan persentase kehadiran, menaati ketentuan jam kerja,

menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dalam bidang tugasnya, semangat kerja yang tinggi dan kepribadian yang baik, kreatif dan inovatif, menempatkan dan menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, mengikuti cara kerja yang ditentukan, memiliki tanggung jawab yang tinggi, ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan, prestasi kerja karyawan serta besarnya produktivitas karyawan.

3. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkat kualitas kerja karyawan. Kemampuan merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan tugas dalam satu pekerjaan. Untuk lebih jelasnya berikut ini dikemukakan pendapat para ahli tentang pengertian kemampuan kerja diantaranya adalah: “Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.” (Robbins, 2008, hal. 57) “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dalam perusahaan adalah faktor kemampuan dan motivasi.” (Mangkunegara, 2012, hal. 13) “Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.” (Winardi, 2006, hal. 17)

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan mempunyai cakupan yang lebih komprehensif yaitu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan dalam tugas/pekerjaan tertentu dan keterampilan (skill) kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu dengan baik dan mempertahankan sebuah organisasi.

b. Arti penting Kemampuan Kerja

Perbedaan individu dalam kemampuan dan keterampilan yang menyertai adalah suatu yang perlu diperhatikan oleh para manajer karena tidak akan mencapai tanpa karyawannya dengan keterampilan yang sesuai.

Arti penting kemampuan kerja adalah meningkatkan mental dengan baik, cara berpikir yang baik dan menalar untuk menyelesaikan suatu masalah yang ada dalam suatu perusahaan. Dapat melakukan pekerjaan dengan baik, serta dapat mengendalikan diri dengan baik agar pekerjaan dapat selesai dengan baik.

Setiap perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat sedangkan bagi karyawan dengan tingkat kepuasan rendah terhadap pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan juga akan rendah.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja, kualitas hasil kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dibawah ini.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja tersebut terdiri dari:

- 1) Kemampuan Potensi: Kemampuan potensi (IQ) yang ada dari karyawan untuk bekerja sama dalam tim maupun perseorangan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

- 2) Kemampuan reality (knowledge + skill) di mana kemampuan akan tercipta apabila ada dukungan yaitu pendidikan, pelatihan yang memadai untuk jabatan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sehari-hari. (Mangkunegara, 2011, hal. 67)

d. Indikator Kemampuan kerja

Suatu alat ukur untuk mengetahui kemampuan dari seorang karyawan dapat atau tidaknya dikatakan sudah mencapai standar kemampuan yang dapat dijadikan indikator kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah mencapai standar maupun masih dibawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu:

- 1) Kemampuan intelektual: kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tes mental (IQ) misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual seseorang.
- 2) Kemampuan fisik: kemampuan yang khususnya memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan dan lebih terbukanya dengan sukses.
- 3) Kemampuan emosional: kemampuan yang mengkhususkan diri pada pengendalian dan pengenalan diri dengan perubahan pekerjaan dan mampu menghadapi stres.

Berdasarkan pendapat di atas, diketahui bahwa untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dapat dilihat dari alat ukur tersebut, bahwa dengan adanya kemampuan intelektual, fisik emosional dari karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka dengan didukungnya potensi yang mereka miliki akan tercipta apabila ada dukungan seperti pendidikan, pelatihan, yang memenuhi tanggung jawabnya sehari-hari. (Robbins, 2012, hal. 57)

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian di mana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

“Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi organisasi/perusahaan maupun bagi karyawan.” (Sutrisno 2012, hal. 88). Bagi organisasi adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

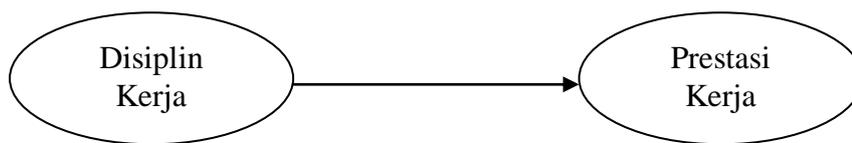
Salah satu faktor terciptanya produktivitas adalah dengan menegakkan kedisiplinan dan pemberian prestasi kerja. Disiplin merupakan suatu bentuk pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja keras dan secara kooperatif dengan karyawan lain serta mampu meningkatkan kinerja.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan tersebut diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai kedisiplinan yang buruk.

Tujuan disiplin adalah pelatihan pengendalian diri untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan organisasi. Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan

perusahaan. Dengan kondisi seperti ini maka karyawan akan mampu bekerja sesuai dengan peraturan dan target yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan mampu untuk berprestasi dalam kerjanya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. (Subekti, 2017), (Perdana, 2016), (Saputra, 2018)

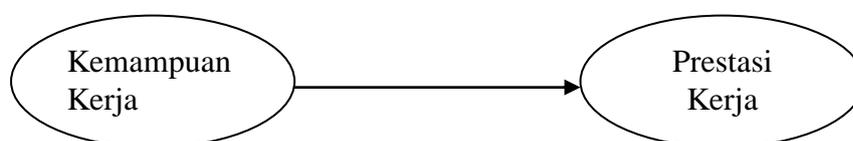


Gambar II-1
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Untuk mencapai hasil yang maksimal seorang karyawan harus bekerja dengan bersungguh-sungguh dengan segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang karyawan bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. (Serli, 2018), (Sukandi, 2017), (Rahmawati, 2013)



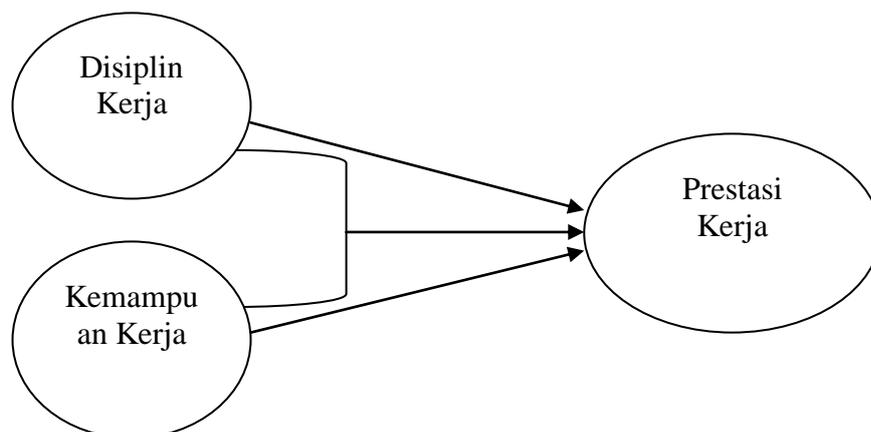
Gambar II-2
Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

3. Pengaruh Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan salah satunya adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan juga aspek ekonomis dan teknis serta perilaku karyawan (kedisiplinan karyawan). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara simultan antara variabel bebas disiplin kerja (x_1), kemampuan kerja (x_2) sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja karyawan (Y) yang berarti keseluruhan faktor-faktor variabel bebas berpengaruh secara parsial dan nyata terhadap prestasi kerja karyawan. (Sukandi, 2017)

Output yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan dari karyawan adalah prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja seorang karyawan merupakan hasil nyata dari keberhasilan sebuah perusahaan

Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II-3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan.” (Sugiyono, 2012, hal. 93)

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
2. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
3. Disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Di mana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

“Penelitian kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Sugiyono (2012, hal. 55) “Penelitian asosiatif adalah: “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.” Sugiyono (2012, hal. 57)

Di dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja karyawan terhadap prestasi karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:

1. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, untuk menciptakan suatu masyarakat

yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Indikator-indikator disiplin yaitu:

Tabel III-1
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	Item Angket
1	Kehadiran karyawan	1,2,3
2	Ketetapan kerja	4,5
3	Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal	6,7,8
4	Ketaatan karyawan pada peraturan	9,10

Sumber: Sutrisno (2009, hal. 94)

2. Kemampuan Kerja (X_2)

Kemampuan kerja adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penelitian atas tindakan seseorang. Menurut Mangkunegara (2007, hal. 68), indikator dari kemampuan kerja karyawan yaitu:

Tabel III-2
Indikator Kemampuan Kerja

No	Indikator	Item Angket
1	Hasil kerja	1,2
2	Ketepatan waktu kerja	3,4
3	Keahlian dan keterampilan	5,6
4	Penguasaan metode kerja	7
5	Tanggung jawab bekerja	8
6	Pemanfaatan prasarana kerja	9
7	Kemampuan bekerjasama	10

Sumber: Robbins (2012, hal. 57)

3. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Indikator-indikator prestasi kerja adalah:

Tabel III-3
Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator	Item Angket
1	Hasil kerja	1,2
2	Pengetahuan kerja	3,4
3	Inisiatif	5,6
4	Kecekatan mental	7,8
5	Sikap	9
6	Disiplin waktu dan absensi	10

Sumber: Sutrisno (2012, hal. 152)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan. Yang bertempat di Jl. Pegadaian No. 112 Medan

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2018 sampai dengan bulan Maret 2019, dengan rincian kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel III-4
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu															
		Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■	■	■												
2	Pengajuan judul				■												
3	Pembuatan proposal					■	■	■	■								
4	Seminar proposal									■							
5	Revisi										■						
6	Riset											■					
7	Pengumpulan data												■				
8	Bimbingan skripsi													■	■	■	
9	Sidang meja hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

(Sugiyono, 2008, hal. 115)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan yang berjumlah 212 orang.

2. Sampel

“Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.” (Arikunto, 2010, hal. 174) Untuk menentukan jumlah sampel yang dipilih digunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut (Azuar (2013, hal. 62):

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

Keterangan: n = ukuran sampel, N = Ukuran populasi, e = persen ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (miasalnya 1%, 5%, 10%, dll)

$$n = \frac{212}{1 + 212 \times 0,01^2} = 68$$

Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang karyawan dari jumlah populasi tersebut.

Tabel III – 5
Populasi penelitian

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Sampel
1	Bagian SDM	22	$\frac{68}{212} \times 22 = 7$ orang
2	Bagian keuangan	11	$\frac{68}{212} \times 11 = 3$ orang
3	Bagian PKBL & CSR	77	$\frac{68}{212} \times 77 = 25$ orang
4	Bagian logistic	4	$\frac{68}{212} \times 4 = 1$ orang
5	Bagian bisnis	84	$\frac{68}{212} \times 84 = 27$ orang
6	Bagian Penapsir	14	$\frac{68}{212} \times 14 = 5$ orang
Jumlah		212	68

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi dokumentasi yaitu data yang didapat dengan cara mempelajari data yang ada dan informasi yang diperoleh dari dokumen di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
2. Wawancara (interview) yaitu data yang didapat dengan melakukan tanya jawab dengan para karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
3. Angket (kuesioner) yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteiti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan dan pertanyaan sesuai dengan disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

Tabel III-2
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas isi pengujiannya dilakukan dengan konsultasi dengan dosen ahli dan diambil dari beberapa pendapat para ahli.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan/pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* (Sugiyono, 2008, hal. 248), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Di mana:

r_{xy} = Korelasi sederhana antara X terhadap Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penarikan kesimpulan:

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- a. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai $\text{sig} \leq 0,05$
- b. Apabila nilai probabilitas $\text{sig} \geq 0,05$ maka item instrumen tidak valid.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas item ketentuan apakah suatu item instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2005, hal. 45). Uji signifikan dilakukan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka item tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan penilaian. Bila nilai sig (2 tailed) $\leq 0,05$ maka instrumen valid, jika nilai (2 tailed) $\geq 0,05$ maka instrumen tidak valid.

Tabel IV.9
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

No item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,553	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,699	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,456	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,745	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,106	0,390 < 0,05	Tidak Valid
Item 6	0,698	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,567	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,676	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,495	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,535	0,004 < 0,05	Valid

Tabel IV.10
Hasil Uji Validitas Disiplin kerja

No item	Nilai korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,405	0,000< 0,05	Valid
Item 2	0,905	0,000< 0,05	Valid
Item 3	0,814	0,000< 0,05	Valid
Item 4	0,317	0,009< 0,05	Valid
Item 5	0,664	0,000< 0,05	Valid
Item 6	0,406	0,001< 0,05	Valid
Item 7	0,842	0,000< 0,05	Valid
Item 8	0,889	0,000< 0,05	Valid
Item 9	0,312	0,001< 0,05	Valid
Item 10	0,330	0,006< 0,05	Valid

Tabel IV.11
Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X₂)

No. Item	Nilai korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,519	0,000< 0,05	Valid
Item 2	0,663	0,000< 0,05	Valid
Item 3	0,469	0,000< 0,05	Valid
Item 4	0,641	0,000< 0,05	Valid
Item 5	0,102	0,406< 0,05	Tidak Valid
Item 6	0,641	0,000< 0,05	Valid
Item 7	0,553	0,000< 0,05	Valid
Item 8	0,629	0,000< 0,05	Valid
Item 9	0,401	0,001< 0,05	Valid
Item 10	0,516	0,000< 0,05	Valid

a) Uji Reliabilitas

Penguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach Alpha. Menurut Sugiyono dalam Azuar (2013, hal 86) dikatakan reliabel bila hasil cronbach Alpha 0,60, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_{b2}}{\sigma_1} \right]$$

Keterangan:

Rn : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: total varians butir

σ_{12} : Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Selanjutnya butir instrumen yang valid di atas di uji reabilitasnya dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha, bila hasilnya Alpha $> 0,06$ hasilnya seperti di dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Prestasi kerja	0,773	Reliabel
Disiplin kerja	0,774	Reliabel
Kemampuan kerja	0,724	Reliabel

Sumber: Data Penelitian SPSS

Menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas penelitian ini. Dengan demikian instrumen memiliki reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel yang terpercaya.

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) Persamaan Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Di mana:

Y = Pertasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

x_1 = Disiplin kerja

x_2 = Kemampuan kerja karyawan

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan tetap dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data. Maka perlu dilakukan pengujian data sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Untuk mengetahui tidak normalnya atau apakah dalam modal regresi variabel x_1 dan x_2 dan variabel Y atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinearitas juga terdapat beberapa ketentuan, yakni:

jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 dan 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen tersebut.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah modal regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*:

Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengaruh Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Uji statistis t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

$H_0 =$ Disiplin kerja dan kemampuan kerja = 0, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Disiplin kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (Prestasi kerja karyawan).

$H_a =$ Disiplin kerja dan Kemampuan kerja $\neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan dari variable bebas (Disiplin kerja dan Kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan).Selanjutnya akan dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikansi (alpha) 5% dengan drajat kebebasan $df = (a-k)$ dari t_{hitung} yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka berarti secara signifikan hipotesis diterima artinya ada pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, maka berarti secara signifikan hipotesis diterima artinya ada pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun rumus uji t (Sugiono,2012, hal.250) adalah sebagai berikut:

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

Dimna:

t = nilai t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan

a) H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

b) H_a diterima jika

- $t_{hitung} > t_{tabel}$
- $-t_{hitung} < t_{tabel}$

c) Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung).

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, untuk $\alpha = 5\%$, maka berarti secara serempak hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, untuk $\alpha = 5\%$, maka berarti secara serempak hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun rumus uji F (Sugiono, 2012 hal. 257) adalah sebagai berikut:

$$f_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_h = Nilai F hitung

R = koefisien korelasi ganda

n = nilai koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas (secara simultan) didalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistic yang dapat digunakan adalah *Analysis of Variance* (Anova).

Hasil perhitungan R^2 yang di antara nol dan satu dengan kententu. Nilai R^2 yang semakin kecil (mendeklati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat. Sebaliknya nilai R^2 yang semakin besar (mendekati satu) berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat.

Untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dihitung dengan rumus.

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

Dimana:

D = Determinasi

R^2 = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dari angket yang disebarkan dimana yang menjadi variabel X_1 adalah disiplin kerja yang di dalamnya terdapat 10 butir pernyataan, variabel X_2 adalah kemampuan kerja yang di dalamnya terdapat 10 pernyataan, variabel, Y adalah prestasi kerja karyawan yang di dalamnya terdapat 10 butir pernyataan. Angket disebarkan kepada 68 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Likert Summated Rating (LRS).

Tabel IV.1
Skor Penelitian Kuesioner (LSR)

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 132 – 133)

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel disiplin kerja (X_1), Variabel kemampuan kerja (X_2), maupun variabel prestasi kerja karyawan (Y)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dari angket yang disebarakan dimana yang menjadi variabel X_1 adalah disiplin kerja yang di dalamnya terdapat 10 butir pernyataan, variabel X_2 adalah kemampuan kerja yang di dalamnya terdapat 10 pernyataan, variabel, Y adalah prestasi kerja karyawan yang di dalamnya terdapat 10 butir pernyataan. Angket disebarakan kepada 68 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Likert Summated Rating (LRS).

Tabel IV.1
Skor Penelitian Kuesioner (LSR)

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 132 – 133)

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel disiplin kerja (X_1), Variabel kemampuan kerja (X_2), maupun variabel prestasi kerja karyawan (Y)

2. karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden, dapat dilihat pada tabel berikut.

a) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 68 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV.2
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Laki – laki	44	64.7 %
2	Perempuan	24	35.3 %
	Jumlah	68	100.0 %

Sumber: PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa data berdasarkan jenis kelamin, frekuensi terbesar adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang atau sebesar (64.7%), sedangkan yang terkecil adalah responden yang berjenis perempuan sebanyak 24 orang atau (35.3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan.

b) Usia

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan usia dari 68 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
1	25-30 tahun	15	22.0%
2	31-40 tahun	20	29.4%
3	41-50 tahun	21	30.9%
4	>51 tahun	12	17.7%
Jumlah		68	100.0%

Sumber: PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa usia responden yaitu usia 25 sampai 30 tahun yaitu 15 orang (22.0%), usia antara 31-40 tahun yaitu 20 orang atau (29.4%) dan usia antara 40-50 tahun yang paling banyak 21 orang atau (30.9%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia < 51 tahun berjumlah 12 orang (17.7%).

c) Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 68 responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini

Tabel IV.4
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	Strata 2 (S2)	0	0%
2	Strata 1 (S1)	20	29.4%
3	Diploma 3 (D3)	31	45.6%
4	SMA	17	25%
Jumlah		68	100.0%

Sumber: PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa data berdasarkan tingkat pendidikan frekuensi terbesar adalah responden yang tingkat pendidikan D3(Diploma) yaitu sejumlah 31 orang (45,6%) dan Setara (S1) yaitu sejumlah 20 orang (29.4%).

d) Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan masa kerja dari 68 responden, dapat dilihat pada tabel ini:

Tabel IV.5
Berdasarkan Masa kerja

No.	Masa kerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1	0 – 5 tahun	24	35.3%
2	6 – 10 tahun	31	45.6%
3	>10 tahun	13	19.2%
Jumlah		68	100.0%

Sumber: PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa data berdasarkan masa kerjanya, frekuensinya adalah masa kerjanya 0-5 tahun yaitu sebanyak 24 orang (35.3%), kemudian 6-10 tahun sebanyak 31 orang (45.6%), dan masa kerja > 10 tahun sebanyak 13 orang (19,2%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang berkerja pada perusahaan PT.Pagadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan adalah masa kerja 6-10 tahun.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a) Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel prestasi kerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Tabulasi Jawaban Responden Prestasi Kerja

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	23,53	10	14,71	10	14,71	32	47,06	0	0,00	68	100
2	20	29,41	10	14,71	16	23,53	22	32,35	0	0,00	68	100
3	28	41,18	4	5,88	15	22,06	21	30,88	0	0,00	68	100
4	21	30,88	8	11,76	18	26,47	21	30,88	0	0,00	68	100
5	28	41,18	5	7,35	13	19,12	22	32,35	0	0,00	68	100
6	18	26,47	7	10,29	14	20,59	29	42,65	0	0,00	68	100
7	14	20,59	11	16,18	16	23,53	27	39,71	0	0,00	68	100
8	22	32,35	9	13,24	12	17,65	25	36,76	0	0,00	68	100
9	22	32,35	9	13,24	12	17,65	25	36,76	0	0,00	68	100
10	22	32,35	9	13,24	12	17,65	25	36,76	0	0,00	68	100

b) Variabel Disiplin kerja (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel disiplin kerja di peroleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7
Tabulasi Jawaban Responden Disiplin kerja

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	27,94	11	16,18	11	16,18	27	39,71	0	0,00	68	100
2	17	25,00	14	20,59	17	25,00	20	29,41	0	0,00	68	100
3	17	25,00	10	14,71	11	16,18	30	44,12	0	0,00	68	100
4	15	22,06	8	11,76	19	27,94	26	38,24	0	0,00	68	100
5	20	29,41	4	5,88	17	25,00	27	39,71	0	0,00	68	100
6	21	30,88	4	5,88	15	22,06	28	41,18	0	0,00	68	100
7	15	22,06	12	17,65	16	23,53	25	36,76	0	0,00	68	100
8	18	26,47	13	19,12	13	19,12	24	35,29	0	0,00	68	100
9	18	26,47	13	19,12	13	19,12	24	35,29	0	0,00	68	100
10	18	26,47	13	19,12	13	19,12	24	35,29	0	0,00	68	100

c) Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kemampuan kerja di peroleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.8
Tabulasi Jawaban Responden Kemampuan Kerja

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	19,12	16	23,53	13	19,12	17	25,00	9	13,24	68	100
2	17	25,00	12	17,65	10	14,71	25	36,76	4	5,88	68	100
3	14	20,59	12	17,65	10	14,71	28	41,18	4	5,88	68	100
4	22	32,35	12	17,65	11	16,18	19	27,94	4	5,88	68	100
5	18	26,47	12	17,65	16	23,53	15	22,06	7	10,29	68	100
6	19	27,94	13	19,12	16	23,53	15	22,06	5	7,35	68	100
7	16	23,53	8	11,76	14	20,59	27	39,71	3	4,41	68	100
8	25	36,76	12	17,65	11	16,18	16	23,53	4	5,88	68	100
9	25	36,76	12	17,65	11	16,18	16	23,53	4	5,88	68	100
10	25	36,76	12	17,65	11	16,18	16	23,53	4	5,88	68	100

5. Teknik Analisis Data

1) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk apakah modal regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak jika data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada modal regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai inflasi varian (*Variance inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 5.

Menurut grafik scatterpol di atas, terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta menyebar baik di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedestisitas pada modal regresi sehingga regresi layak dipakai.

2) Analisis Regresi linear berganda

Setelah dilakukan uji instrumen, maka data dapat dilanjutkan dengan analisis dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Dari analisis dengan bantuan program SPSS versi 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut: persamaan regresi linear berganda dalam penelitian adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan Y : Prestasi kerja

X₁ : Disiplin kerja

X₂ : Kemampuan kerja

$$Y = 10,530 + (0,546)X_1 + 0,176X_2$$

Tabel IV.9
Hasil Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.530	2.883		3.653	.001
Disiplin kerja (X1)	.546	.111	.573	4.916	.000

Kemampuan Kerja (X ₂)	.176	.103	.198	2.697	.015
-----------------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Hipotesis pada penelitian ini adalah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan. Berdasarkan tabel dapat diketahui prestasi kerja (Y) dipengaruhi oleh nilai konstanta sebagai 10,530 dengan nilai koefisien untuk disiplin kerja (X₁) 0,546 % sebesar dan kemampuan kerja (X₂) sebesar 0,176%.

3) Uji t (Parsial)

T- test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara individual (Parsial) terhadap variabel *dependent*.

Hasil uji ini dapat pada tabel Coefficients.

a) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi kerja

Tabel IV.10
Hubungan Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.530	2.883		3.653	.001
	Disiplin kerja (X ₁)	.546	.111	.573	4.916	.000
	Kemampuan Kerja (X ₂)	.176	.103	.198	2.697	.015

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja dari pengolahan data SPSS For windows versi 16 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Dari tabel tentang pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} 4,916 > t_{tabel} 1,997 dengan probabilitas sig 0,007 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

b) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Tabel IV.11
Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.530	2.883		3.653	.001
	Disiplin kerja (X1)	.546	.111	.573	4.916	.000
	Kemampuan Kerja (X2)	.176	.103	.198	2.697	.015

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kemampuan kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja dari pengolahan data SPSS For windows versi 16 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Dari tabel tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} 2,697 > t_{tabel} 1,997 dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4) Uji F (Simultan)

Hasil pengolahan data SPSS tentang pengaruh disiplin kerja (X_1) Dan kemampuan kerja (X_2) Terhadap prestasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.16
Pengaruh Disiplin kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1311.519	2	655.759	35.170	.000 ^a
	Residual	1211.952	65	18.645		
	Total	2523.471	67			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X2), Disiplin kerja (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Dari tabel tentang pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai $F_{hitung} 35,170 > F_{tabel} 3,138$ dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja signifikan terhadap prestasi kerja.

Sedangkan nilai R square atau determinial adalah 0,520 atau 52,0% hal ini menunjukkan sekitar 52,0 variabel prestasi kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja. Sisanya 48,0 diperoleh oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama memberikan dampak positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dikarenakan di dalam disiplin kerja terdapat dalam diri sendiri sedangkan kemampuan menunjukkan ketaatan karyawan terhadap aturan dalam pekerjaan yang akan berakibat karyawan lebih rajin untuk bekerja, sehingga dapat terciptakan prestasi yang baik.

Secara parsial disiplin kerja memberikan dampak yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semangkin tinggi disiplin kerja berprestasi, akan diikuti oleh semangkin tingginya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, berikut. Pertama, disiplin kerja berprestasi memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja karyawan. Kedua, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan disiplin kerja berprestasi. Ketiga, temuan ini memberikan penegasan terhadap teori yang menyebutkan disiplin kerja merupakan sebuah determinan penting tentang bagi kinerja individual.

Dari tabel tentang pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 4,916 > t_{tabel} 1,997$ dengan probabilitas sig 0,007 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. hal ini hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pengaruh terhadap prestasi kerja.

Dari tabel tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 2,697 > t_{tabel} 1,997$ dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. hal ini tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja pengaruh terhadap prestasi kerja.

Disiplin kerja sangat diperlukan dalam mencapai prestasi yang tinggi karena dapat mendorong karyawan untuk lebih kreatif dan mengerahkan seluruh kemampuannya dalam mencapai hasil kerjayang maksimal. Sesuai dengan konsep teori dari Mc.Clelland yang menyebutkan bahwa kebutuhan untuk prestasi (need for Achievement), kebutuhan akan apiliasi (need for affiliation), dan kebututuhan akan kekuasaan (need for power) merupakan sarana untuk mencapai tujuan . lebih rinci hasil analisa dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X_1 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (prestasi kerja) yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,564 dengan nilai signifikan $\text{sig}_{0,000} < 0,05$. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja. Maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
- b) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel X_2 (Kemampuan kerja) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,176 dengan nilai signifikan $\text{sig}_{0,000} < 0,05$. Hal ini juga menunjukkan semakin tinggi kemampuan kerja maka semakin tinggi juga prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
- c) Hasil nilai R – Square yang diperoleh adalah 0,520 atau 52,0 % hal ini menunjukkan sekitar 52,0% variabel prestasi kerja (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2). Dan sisanya 48,0 dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Pada penelitian ini hipotesis diterima, yakni disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan. Pengaruh yang signifikan yang mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif dan berpengaruh sebesar 52,0% merupakan gambaran umum dari seluruh PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

Berdasarkan temuan penelitian ini dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan untuk

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka serta diikuti dengan ketaatan mereka terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam proses pekerjaan, maka keberhasilan prestasi kerja akan mudah tercapai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Dari hasil perhitungan diketahui nilai t dengan probabilitas $\text{sig}_{0,000}$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,916 > 1,997$), dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y) PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
2. Dari hasil perhitungan diketahui nilai t dengan probabilitas $\text{sig}_{0,000}$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($22,917 > 1,997$), dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
3. Dari uji F diperoleh 35,170 dengan $\text{sig}_{0,000} < \alpha_{0,05}$ berarti disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Mengenai disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan yang penulis teliti cukup baik, namun hal ini lebih dimaksimalkan lagi guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Agar kemampuan kerja karyawan lebih baik lagi para karyawan perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi dan perlu dijelaskan lagi tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati serta menetapkan setandar ketentuan sanksi kemampuan bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.
3. Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan hendaknya pimpinan beserta bagian yang terkait meningkatkan pemberian disiplin kerja dan kemampuan kepada karyawan dan juga senantiasa lebih meningkatkan lagi faktor-faktor kemampuan yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
4. Penelitian selanjutnya disarankan agar penelitian dapat menambah variabel berpengaruh lain sehingga dapat diketahui faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikundo, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian*, Penerbit Erlangga. Rineka Ciptaan. Jakarta.
- Bangun,Wilson. (2012). *Manajer Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. T, Hani, (2009). “Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia” Yogyakarta: Diterbitkan Oleh BPFPE.
- Hasibuan, Melayu sp (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Juliandi Azuar, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk ilmu-ilmu Bisnis*. Cetakan Pertama, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Kadarisma, M.(2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara,AA.Anwar Prabu.(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi II Bandung*: Remaja Rosdakarya
- Perdana, R. Indra. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 2 (1), 1-6.
- Rahmawati, Aulia Hani. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6 (2), 1-9.
- Rivai, Viethzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Saputra, Andi. 2018. Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 14 (1), 12-17.
- Serli, Yuni Putri. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Rocky Plaza Padang. FPP Universitas Negeri Padang, *Jurnal Ekonomi*, 1 (1), 2-9.
- Subekti, Jiantoro. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Kemampuan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5 (1), 147-152

- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetak kedua bela. Bandung: Alfabeta.
- Sukandi, Pipin. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus: Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citraum Kota Bandung). Universitas Tarumanagara. Jakarta. *Jurnal Ekonomi*. 2 (1), 468-476
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenada Media Grop

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : MIRA AMANDA
NPM : 1205160249
Tempat/tgl. lahir : Tanjung Balai, 28 Juli 1993
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam

Nama Orang Tua

Ayah : Drs. Abdul Manaf
Ibu : Mariati
Alamat : Jl. Pelita I Gg. Pisang No. 33 A Medan

Pendidikan : 1. Tahun 1999-2005 SD Negeri 132402 Tanjung Balai
2. Tahun 2005-2008 SMP Negeri 37 Tanjung Balai
3. Tahun 2008-2011 SMA Negeri 3 Tanjung Balai
4. Tahun 2012-2019, tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikianlah Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenar- benarnya dan dengan rasa tanggung jawab.

Medan, Maret 2019

Mira Amanda



Ilmu Cerdas & Terpercaya

Surat ini agar disebutkan tanggalnya

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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2648/II.3-AU/UMSU-05/F/2015 Medan 16 Shafar 1437 H
Lampiran : 28 November 2015 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN
Kepada : Yth. Bapak / Ibu Pimpinan
PT.PEGADAIAN PERSERO KANWIL I MEDAN
Jln.Pegadaian No.112
Di.-
Tempat

Bismillahirrahmanirahim
Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi Untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : MIRA AMANDA
Npm : 1205160249
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan

NUR HASPIAN TUPTI, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Peringgal



Pegadaian

Medan, 03 Desember 2015

No. : 342/010006/2015
Lamp. : -
Urgensi : Biasa.

Kepada Yth.
Sdr.Dekan,
Fakultas Ekonomi – Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl.Kapten Mochtar Basri No.3
Medan

Hal. : **Permohonan Izin Riset Pendahuluan**

Menunjuk surat Saudara Dekan Fakultas Ekonomi – Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, No. : 2648/II.3-AU/UMSU-05/F/2015 Tanggal 28 November 2015 sesuai perihal pada pokok surat, dengan ini kami sampaikan hal-hal sbb;

1. Pada prinsipnya kami dapat menyetujui usulan yang Saudara ajukan untuk mengadakan **Riset** bagi Mahasiswi Fakultas Ekonomi – Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, sesuai dengan judul karya tulis/skripsi yang diambil dan ditempatkan di **PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang beralamat di Jl. Pegadaian No.112 Medan, Telp.(061) 847-9529** untuk dan atas nama;

No.	Nama Mahasiswi	NPM	Unit Kerja
1.	Mira Amanda	1205160249	Kanwil (Bagian SDM)

2. Waktu kami tetapkan dari tanggal **14 Desember 2015 s/d 22 Januari 2016**
3. Hal-hal yang perlu disampaikan terbatas pada yang sifatnya umum.
4. Tujuan izin mengadakan **Riset** bagi Mahasiswi hanya untuk keperluan penyusunan karya tulis/skripsi dan tidak dibenarkan untuk keperluan lainnya
5. Selama izin mengadakan **Riset** bagi Mahasiswi yang namanya tersebut diatas, wajib mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT.Pegadaian(Persero) Kanwil I Medan.
6. Apabila izin mengadakan **Riset** bagi Mahasiswi selesai dibuat dalam bentuk karya tulis/skripsi, maka 1 (satu) eksemplar dan diserahkan ke **Bagian Humas PT.Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan** sebagai arsip.
7. Untuk mengenal produk Pegadaian, bagi Mahasiswi wajib menggunakan **Jasa Taksiran/Jasa Titipan/ KCA/Tabungan Emas**.

Demikian izin mengadakan **Riset** bagi Mahasiswi Saudara ini diberikan, untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

a.n. **Pemimpin Wilayah,**
Manajer SDM
PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan

Akhmad Rindoni SE
NIK/P. 80.966

Tembusan Yth. :

1. Inspektur Wilayah PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan;
2. Deputi Bisnis Area Medan - I PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan;
3. Deputi Administrasi dan Supporting PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan;
4. Manajer SDM PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan
5. **Sdri.Mira Amanda;**
6. Arsip.

PT Pegadaian (Persero) - Kantor Wilayah I Medan
Jl. Pegadaian No. 112 T 061 - 456 7247, 457 6876, 455 0645
Medan 20151 F 061 - 456 6249

www.pegadaian.co.id



MSU

(Cerdas) Terpercaya

Surat ini agar disebutkan
tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1240 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019 Medan, 29 Jumadil Akhir 1440 H
Lamp. : - 06 Maret 2019 M

Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT.PEGADAIAN PERSERO KANWIL I MEDAN
Di

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : MIRA AMANDA
N P M : 1205160249
Semester : X (Eks)
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan Di PT.Pegadaian (Persero) kantor Wilayah I Medan

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan 


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

Tembusan :



Pegadaian

Nomor : 97/010101.06/2019
Lampiran : -
Urgensi : Biasa

Medan, 11 Maret 2019

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di - Tempat

Perihal : Ijin Penyelesaian Riset

Menunjuk surat Saudara nomor 1240/II.3-AU/UMSU-05/F/2019 tanggal 06 Maret 2019 sesuai perihal pada pokok surat diatas, dengan ini kami sampaikan hal-hai sebagai berikut;

1. Pada prinsipnya kami dapat menyetujui usulan yang Saudara ajukan untuk Penyelesaian Riset bagi Mahasiswi Jurusan Manajemen – Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk dan atas nama :

No.	Nama Mahasiswi	NIM	Unit Kerja
1.	Mira Amanda	1205160249	Kanwil 1 Medan

2. Waktu kami tetapkan dari tanggal **11 Maret s/d 11 April 2019** ;
3. Hal-hal yang perlu disampaikan terbatas pada yang sifatnya umum ;
4. Tujuan ijin Penyelesaian **Riset** bagi mahasiswi hanya untuk keperluan penyusunan karya tulis/skripsi dan tidak dibenarkan untuk keperluan lainnya ;
5. Selama ijin Penyelesaian **Riset** bagi mahasiswi yang namanya tersebut diatas, wajib mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan ;
6. Setelah Pelaksanaan **Riset** bagi mahasiswi selesai, perlu dibuat laporan dalam bentuk karya tulis/skripsi satu eksemplar dan diserahkan ke **Bagian Humas PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan** sebagai arsip ;
7. Untuk mengenal produk Pegadaian, bagi mahasiswi wajib menggunakan **Jasa Taksiran/Jasa Titipan/ KCA/Tabungan Emas/Gadai Prima**.

Demikian disampaikan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

PT. Pegadaian (Persero)
Kanwil I Medan

INDRA FIRMANSYAH
Deputy Operasional

PT Pegadaian (Persero) - Kantor Wilayah I Medan
Jl. Pegadaian No. 112 T 061 - 456 7247, 457 6876, 455 0645
Medan 20151 F 061 - 456 6249

www.pegadaian.co.id

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Jurusan
Fakultas Ekonomi UMSU
Di
Medan.

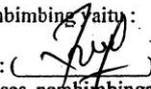
Medan, H
M



Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MIRA AMANDA
NPM : 1205160249
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Kelas / Sem : 7J - MALAM

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

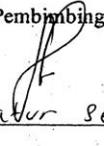
Nama Pembimbing : Siti Mujatun disetujui prodi : 
Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan / tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. ~~tingkat kehadiran~~ tingkat kehadiran karyawan masih rendah, terutama dari ~~kehadiran~~ ~~kehadiran~~ ~~kehadiran~~
2. Kemampuan kerja karyawan masih rendah, masih ada karyawan yang kurang memahami pekerjaan yg dibentkan oleh karyawan
3. Prestasi karyawan yg belum optimal tercermin dari hasil pekerjaan belum dapat terselesaikan tepat waktu

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh disiplin dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadain (Persero) Kantor Wilayah I Medan

Medan, ..23 Januari..... 2017

Dosen Pembimbing	Peneliti/Mahasiswa
	
(Siti Mujatun S.E., M.M)	(MIRA AMANDA)

Disetujui Oleh :
Ketua / Sekretaris Jurusan


(Dr. Hasrudy Tanjung S.E., Msi)

Diagendakan pada tanggal : 23 Januari 2017
Nomor Agenda : 578

Catatan :

1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh program studi
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MIRA AMANDA
 NPM : 1205160249
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : M I R A A M A N D A

NPM : 1 2 0 5 1 6 0 2 4 9

Tempat/tgl Lahir : T A N J U H G B A L A I
2 8 J U L I 1 9 9 3

Program Studi : Manajemen

Alamat Mahasiswa : J L P E L I T A I G G P I S A N G
N O 3 3 A

Tempat Penelitian P T P E G A D A I A N P E R S E R O
K A N W I L I M E D A N

Alamat Penelitian : J L P E G A D A I A N N O 1 1 2

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Jurusan / Sekretaris

(Jufri M S M.G)

Wassalam
Pemohon

(MIRA AMANDA)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR JURUSAN MANAJEMEN / IESP

Pada hari ini JUM'AT tanggal 10 FEBRUARI 2017 telah diselenggarakan seminar jurusan MANAJEMEN terangkan bahwa :

Nama : MIRA AMANDA
N.P.M. : 1205160249
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Balai, 28 Juli 1993
Alamat Rumah : Pelita I Gg.Pisang No.334
Judul/Proposal : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHAAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT.PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH I MEDAN

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan
Bab I	Latar belakang diperbaiki Fenomena dipelajari
Bab II	Perbaiki penulisan penelitian terdahulu
Bab III	Perbaiki teknik analisis data, daftar pustaka
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 10 FEBRUARI 2017

TIM SEMINAR

Ketua

Dr.HASRUDY TANJUNG., SE. M.Si.

Pembimbing

Dr.Hj.SITI MUJIATUN, S.E., MM.

Sekretaris

Dr.JUFRIZEN, S.E., M.Si.

Pembanding

RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Jurusan *MANAJEMEN* yang diselenggarakan pada hari *JUM'AT* tanggal *10 FEBRUARI 2017* menerangkan bahwa:

Nama : MIRA AMANDA
N .P.M. : 1205160249
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Balai, 28 Juli 1993
Alamat Rumah : Pelita I Gg.Pisang No.334
JudulProposal :PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHAAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT.PEGADAIAN (PERSERO)
KANTOR WILAYAH I MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Sekripsi dengan pembimbing : *Dr.Hj.SITI MUJIATUN, S.E., MM.*

Medan, 10 FEBRUARI 2017

TIM SEMINAR

Ketua

Dr.HASRUDY TANJUNG,SE. M.Si.

Sekretaris

Dr. J. BERIZEN, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dr.Hj.SITI MUJIATUN, S.E., MM.

Pembanding

RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

JANURI, SE, MM, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1247 TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2019

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 06 Maret 2019

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : MIRA AMANDA
N P M : 1205160249
Semester : X (Eks)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan Di PT.Pegadaian (Persero) kantor Wilayah I Medan

Dosen Pembimbing : Dr.Hj.SITI MUJIATUN,SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 06 Maret 2020**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 29 Jumadil Akhir 1440 H
 06 Maret 2019 M

Dekan 
