

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) RAYON MEDAN SELATAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

NANDA NUR PRATAMA
NPM. 1505160953

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara :

Nama Lengkap : KANANDA KARU PRATAMA
N P M : 1505160953
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 12-07-1996
No. KTP (NIK) : 1271095203966003
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis UMSU
Program Studi : Akuntansi / Manajemen / IESP
Alamat Rumah : Jln. Garuda Cemp. Badrahi

Dengan ini menyatakan bahwa dokumen kelengkapan administrasi yang saya serahkan / lampirkan dalam melengkapi berkas Sidang Meja Hijau adalah benar dan asli. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dokumen tersebut PALSU saya bersedia menanggung sanksi yang diberikan oleh Universitas. Data atau berkas sudah diberikan tidak dapat dirubah atau ditarik kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sadar.

Medan, 12 September 2022
Yang Menyatakan,





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : NANDA NUR PRATAMA
N P M : 1505160953
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN KEUANGAN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TRHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) RAYON MEDAN SELATAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 18 September 2022

Pembimbing Skripsi


RINI ASTUTI, SE., MM.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


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


H. L. A. N. I. S. E., M.M., M.Si.



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

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

Nomor : 1330/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 Medan, 10 Dzulqaidah 1442 H
Lamp. : - 21 Juni 2021 M
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.PLN (Persero) Area Medan Rayon Medan Selatan
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 Pimpinan, 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 : **Nanda Nur Pratama**
N P M : **1505160953**
Semester : **X (Eks)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Medan Rayon Medan Selatan**

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 :

1. Pertinggal.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 187 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

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 : 14 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : NANDA NUR PRATAMA
N P M : 1505160953
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Rayon Medan Selatan

Dosen Pembimbing : RINI ASTUTI,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 : **14 Januari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 18 Jumadil Awwal 1441 H
14 Januari 2020 M



Dekan

H. TANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertiinggal.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : NANDA NUR PRATAMA
N.P.M : 1505160953
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN RAYON MEDAN SELATAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
2/12-19	- Perbaiki sistematika penulisan sesuaikan dengan pedoman penulisan skripsi		
15/12-19	- Latar belakang masalah disesuaikan dengan variabel yg diteliti - Perbaiki Identifikasi Masalah - Jelaskan tujuan penelitian		
25/12-19	- Pida landasan teoritis agar ditambahkan lagi teori yang mendukung - Penelitian terdahulu		
30/1-20	- Perbaiki jumlah sampel - Perbaiki rumus koefisien determinasi - Tambahkan / sesuaikan daftar pustaka dan lain		
4/2-20	- Selesai Bimbingan Proposal		

Medan, Januari 2020

Pembimbing Proposal

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(RINI ASTUTI, S.E., M.M.)

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



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 27 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : NANDA NUR PRATAMA
N . P . M . : 1505160953
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 12 Maret 1996
Alamat Rumah : Garu I Gg.Bakti Abri
JudulProposal : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) RAYON MEDAN SELATAN**

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Komunikasi diganti menjadi Tahap-tahap Komunikasi
Bab I	Latar belakang. Sambil ditambahkan sumber
Bab II	Tambahkan kata keorganisasian kalimat dan kata
Bab III	Tambahkan Bab
Lainnya	Tambahkan Jurnal Ditjen UMSU
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 27 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

RINI ASTUTI, SE., MM.

Sekretaris

Dr. JUFUJZEN, SE., M.Si.

Pembanding

RAIHANAH DAULAY, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 27 Maret 2020** menerangkan bahwa:

Nama : NANDA NUR PRATAMA
N .P.M. : 1505160953
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 12 Maret 1996
Alamat Rumah : Garu I Gg.Bakti Abri
JudulProposal : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) RAYON MEDAN SELATAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **RINI ASTUTI,SE.,MM.**

Medan, Kamis, 27 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

RINI ASTUTI, SE., MM.

Pemanding

RAIHANAH DAULAY, SE., M.Si.

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

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 180 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 18 Jumadil Awwal 1441 H
14 Januari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.PLN RAYON MEDAN SELATAN
Jln.Sakti Lubis No.20/26
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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 Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : NANDA NUR PRATAMA
Npm : 1505160953
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : IX (Sembilan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Rayon Medan Selatan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :

1. Pritinggal



PT PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA
AREA MEDAN RAYON MEDAN SELATAN

PLN

Jl. Sakti Lubis No. 20/26 Kec. Medan Amplas Medan 20219
T (061)7861911 F (061)7862680

W www.pln.co.id

Nomor : /MUM.01.01/RMS/2020 Medan, 20 January 2020
Sifat : Segera
Lampiran : -
Perihal : IZIN RISET

Kepada:
Universitas UMSU
Jl. Kapt Muctar basri NO.3
Di,
Medan

Sehubungan dengan surat saudara Nomor 180/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 20 Januari 2020 , perihal izin riset , maka dengan ini kami beritahukan sebagai berikut :

Nama : NANDA NUR PRATAMA

Npm : 1505160953

Jurusan : MANAJEMEN

Telah kami setuju untuk melakukan riset pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Rayon Medan Selatan

Tembusan :
1. PT PLN (Persero) UP3 Medan

IRWANSYAH P. PANJAITAN





PT PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA
AREA MEDAN RAYON MEDAN SELATAN

PLN

Jl. Sakti Lubis No. 20/26 Kec. Medan Amplas Medan 20219

T (061)7861911

F (061)7862680

W www.pln.co.id

Nomor : /MUM.01.01/RMS/2020 Medan, 12 Agustus 2022
Sifat : Segera
Lampiran : -
Perihal : Selesai Riset

Kepada:
Universitas UMSU
Jl. Kapt Muctar basri NO.3
Di,
Medan

Sehubungan dengan surat saudara Nomor 180/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 20 Januari 2020 , perihal izin riset , maka dengan ini kami beritahukan sebagai berikut :

Nama : NANDA NUR PRATAMA

Npm : 1505160953

Jurusan : MANAJEMEN

Telah selesai melaksanakan riset pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Rayon Medan Selatan

Tembusan :
1. PT PLN (Persero) UP3 Medan



IRWAN SYAH P. PANJAITAN

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON MEDAN SELATAN. MEDAN. SKRIPSI. 2022

**NANDA NUR PRATAMA
1505160953**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
Jl.Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : nandanurpratama96@gmail.com**

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang berjumlah 44 orang, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan, sedangkan kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan, selanjutnya secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa disiplin dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan.

Kata Kunci : Disiplin, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) RAYON SOUTH MEDAN. Medan. Thesis. 2022.

**NANDA NUR PRATAMA
1505160953**

**Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
JL.Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : nandanurpratama96@gmail.com**

The author's purpose of conducting research is to determine and analyze the effect of discipline on employee performance, to determine and analyze the effect of work ability on employee performance and to determine and analyze the effect of discipline and work ability on employee performance at PT. PLN (Persero) Region South Medan. The population in this study were all employees of PT. PLN (Persero) Rayon South Medan in the Human Resources (HR) section, totaling 44 people, where sampling using saturated samples is sampling using the entire population. The data collection technique used in this research is a questionnaire and interviews. The analysis technique used in this research is classical assumption, multiple regression, hypothesis testing, and coefficient of determination. The results of this study indicate that discipline significantly affects employee performance at PT. PLN (Persero) Rayon South Medan, while the ability to work has no effect and is not significant to the performance of employees at PT. PLN (Persero) Rayon South Medan, then simultaneously this research proves that discipline and work ability have a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Region South Medan.

Keywords: Discipline, Work Ability, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamiin, penulis panjatkan puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, "Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan", skripsi ini disusun sebagai tugas dan syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata-1 (S1) serta untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat berangkaikan salam penulis sanjungkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu ,Alaihi Wasallam sebagai uswatun hasanah bagi kita semua.

Skripsi ini diselesaikan berkat bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi Ayahanda Giyadi dan Ibunda tercinta Lilik Winarni yang telah mendidik penulis dari kecil sampai dengan sekarang ini dan telah memberikan segala kasih sayang, doa, pengorbanan baik moral maupun material, serta motivasi yang diberikan kepada penulis.
2. Bapak prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E.,M.M.,M.Si., selaku Dekan 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 Hasibuan, S.E.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak D r . Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Rini Astuti, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengorbankan waktu dan pikirannya untuk memberikan pengarahan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak/ibu Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
10. Pimpinan, staff dan seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan yang telah mengizinkan penulis dan membantu penulis untuk melakukan riset, sehingga dapat membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman kelas G Manajemen Siang yang selalu mendukung dan memberi semangat untuk penulis.

12. Pihak-pihak yang tidak disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini terima kasih banyak.

Kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala penulis berserah diri dan memohon Ridho dan Rahmat-Nya semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca Aamiin Ya Rabbal Alamiin dan semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala memberikan balasan atas semua kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam masa perkuliahan dan sampai proses penyelesaian skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 12 Juni 2022

Penulis,

Nanda Nur Pratama
NPM: 1505160953

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABTRACK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 - PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah	5
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2 – KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Kinerja karyawan.....	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja karyawan	8
2.1.1.2. Arti Penting Kinerja karyawan.....	10
2.1.1.3. Tujuan Penilaian Kinerja karyawan	11
2.1.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan ...	12
2.1.1.5. Indikator Kinerja karyawan	13
2.1.2. Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	16
2.1.2.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	17
2.1.2.3. Tujuan Disiplin Kerja.....	18
2.1.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja	19
2.1.2.5. Indikator Disiplin kerja	25
2.1.3 Kemampuan Kerja	28
2.1.3.1. Pengertian Kemampuan Kerja	28
2.1.3.2. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja.....	29
2.1.3.3. Tujuan Kemampuan Kerja	30
2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	31
2.1.3.5. Indikator Kemampuan Kerja.....	31
2.2. Kerangka Konseptual	32
2.3. Hipotesis	35
BAB 3 - METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1. Pendekatan Penelitian	36
3.2. Definisi Operasional.....	36
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.4. Populasi Dan Sampel	38
3.5. Teknik Pengumpulan Data	39
3.6. Teknik Analisis Data	45
BAB 4 – HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	50
4.1.1 Deskripsi Data	50

4.1.2 Karakteristik Responden.....	50
4.2.3 Deskripsi Hasil Penilitan	53
4.1.4 Analisis Data.....	60
4.2 Pembahasan	69
BAB 5 – PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	73
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kinerja.....	37
Tabel 3.3 Indikator Kemampuan Kerja.....	37
Tabel 3.4 Jadwal Kegiatan Penelitian	38
Tabel 3.5 Jumlah Karyawan Lapangan	39
Tabel 3.6 Skala Likert	40
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja.....	42
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kemampuan Kerja	43
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	43
Tabel 3.10 Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen	44
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert	50
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3 Distribusi Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lamanya Kerja	52
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja	53
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Kemampuan Kerja	56
Tabel 4.8 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.11 Uji Parsial (Uji t).....	66
Tabel 4.12 Uji Simultan (Uji F)	67
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi	68
Tabel 4.14 Interpretasi Koefisien Korelasi	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
Gambar 2.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....	34
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	35
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	48
Gambar 3.2 Pengujian Hipotesis Uji F	49
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	61
Gambar 4.2 Penelitian Menggunakan P-Plot	62
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	64

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan adanya kerjasama antara semua sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, baik pimpinan maupun karyawannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Dalam dunia kerja perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan output atau hasil kerja yang berkualitas. Untuk menciptakan output atau hasil kerja yang berkualitas, maka diperlukan karyawan atau sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan maksimal dan memiliki kemampuan yang tinggi. Di era kemajuan teknologi sekarang ini, karyawan diharapkan mampu mengoperasikan perlengkapan kerja dengan baik guna mencapai kinerja sesuai yang diharapkan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal meliputi

gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. (Busro : 2018, hal. 95).

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, tujuan dari kinerja sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut memberikan kemampuannya terhadap perusahaan. Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Rendahnya kinerja karyawan dapat berpengaruh besar terhadap Perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena kurang optimalnya dalam tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Astuti & Prayogi : 2018). Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab dan dengan seperti yang diharapkan (Raihanah Daulay & Manaf : 2017, hal. 115). Maka dari itu, kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan melalui disiplin kerja dan kemampuan kerja yang baik

Untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan, setiap perusahaan perlu menerapkan disiplin bagi setiap karyawan yang terlibat di dalamnya, karena tanpa disiplin kerja yang baik tidak mungkin tercipta proses kerja yang baik, maka perusahaan harus lebih memperhatikan dan bersikap tegas terhadap disiplin para karyawannya, hal ini guna menciptakan sebuah proses kerja yang baik yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mengetahui dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (Sutrisno : 2009, hal. 86)

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan

semakin berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat kinerja pegawai akan semakin tinggi. (Tanjung : 2015).

Selain disiplin kerja, kemampuan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Mangkunegara : 2017, hal. 94). Karenanya kemampuan yang buruk dapat menyebabkan kinerja yang tidak optimal. Maka dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan sangat penting guna mencapai kinerja yang optimal.

PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan merupakan perusahaan BUMN yang mengatur semua aspek kelistrikan yang ada di wilayah Medan Selatan. Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan, kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan masih belum maksimal, dimana masih adanya karyawan yang tidak mencapai target waktu yang ditentukan perusahaan dalam hal pemasangan MCB. MCB (*Miniature Circuit Breaker*) adalah komponen dalam instalasi listrik rumah yang mempunyai peran sangat penting. Komponen ini berfungsi sebagai sistem proteksi dalam instalasi listrik bila terjadi beban lebih dan hubung singkat arus listrik (*short circuit* atau *korsleting*). Kemudian ditemukan karyawan

lapangan yang tidak memakai peralatan yang sesuai dengan standart perusahaan. Seperti karyawan yang tidak menggunakan helm keselamatan kerja pada saat memanjat tower. Padahal hal itu penting untuk keselamatan kerja para karyawan. Selain itu, adanya hambatan antara karyawan lapangan, dimana masih ada karyawan yang kurang mampu mengoperasikan perangkat teknologi atau kurang paham tentang peralatan kerjanya. Hal tersebut mengakibatkan kendala pada saat karyawan melaporkan hasil pekerjaan, sehingga kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengaruh disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. Maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Karyawan belum mampu mencapai target pemasangan MCB.
2. Masih adanya karyawan yang belum mampu menggunakan peralatan teknologi kerja, sehingga berdampak pada kinerja karyawan.
3. Disiplin sebagian karyawan lapangan tidak memakai peralatan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada disiplin kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2017, hal. 59) rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan.
- b. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan.
- c. Apakah disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan.

1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan?

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia dalam kompetensi, penempatan kerja dan kinerja karyawan.

- b. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan informasi bagi perusahaan, mengenai pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. Diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan akan memperbaiki kompetensi, penempatan kerja dan kinerja karyawan.

c. Manfaat untuk penelitian selanjutnya

Sebagai referensi dan pedoman untuk dijadikan bahan penelitian selanjutnya agar penelitian ini memang nyata kebenarannya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya, dengan adanya hasil kerja yang baik yang dijalankan oleh para karyawan akan berdampak terhadap perusahaan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono : 2012, hal. 95). Sedangkan dalam pandangan (Samsuddin : 2018, hal. 75) kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun Darmadi (2018, hal. 212) menyatakan bahwa kinerja pegawai (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sinambela (2018, hal. 483) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan

hasil seperti yang di harapkan. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksanaan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Mubarok : 2017, hal. 77) Adapun pendapat (Fahmi : 2017, hal. 176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Shaleh : 2018, hal. 57).

Adapun menurut Nofriansyah (2018, hal. 19) menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama ke arah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya (Sudaryo et al., : 2018, hal. 93).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat di simpulkan bahwa kinerja (*Performance*) itu adalah suatu hasil kerja akhir baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang di peroleh oleh para karyawan

selama menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya yang sudah diberikan oleh perusahaan. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang karyawan yang dicapainya dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu di dalam suatu perusahaan.

2.1.1.2 Arti Penting Kinerja

Astuti & Prayogi (2018) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, tujuan dari kinerja sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut memberikan kemampuannya terhadap perusahaan. Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai kompetensi yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sinambela (2018, hal. 480) arti penting kinerja yaitu:

- 1) Melakukan
- 2) Memenuhi atau menjalankan suatu
- 3) Melaksanakan suatu tanggung jawab
- 4) melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang.

2.1.1.3 Tujuan penilaian Kinerja Karyawan

Sastrohadiwiryono & Syuhada (2019, hal. 266) penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja di dalam perusahaan.
- 3) Alat untuk memberikan umpan balik (*feedback*) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- 4) Salah satu cara menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- 5) Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Sedangkan menurut Kasmir (2018, hal. 197) bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan lain yaitu:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai

- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi

2.1.1.4 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Kasmir (2018, hal. 189) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Sedangkan menurut Busro (2018, hal. 95) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi Kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Mubarok (2017, hal. 80) ada 7 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan, motivasi, kepuasan kerja, tingkat imbalan,

keterampilan, sifat-sifat individu, dan dukungan organisasi. Mangkunegara (2017, hal. 67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan Hamid (2014, hal. 89) juga berpendapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: Kualitas kerja, kecakapan, ketangkasan, kecepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Samsuddin (2018, hal. 81) juga berpendapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu; faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi; faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Manajemen puncak atau atasan harus mampu mendapatkan hasil penilaian mengenai kinerja organisasi secara cepat dan komprehensif dalam sebuah laporan. Menurut Kasmir (2018, hal. 208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

- 1) Kualitas (mutu), pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas atau mutu dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- 2) Kuantitas (jumlah), kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Waktu (jangka waktu), untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.
- 4) Penekanan biaya, biaya dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan gaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- 5) Pengawasan, dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

- 6) Hubungan Antar Karyawan, kinerja seringkali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan yang lain.

Sedangkan menurut (Bangun : 2012, hal. 233) suatu pekerjaan dapat diukur antara lain:

- 1) Jumlah Pekerjaan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.
- 3) Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.
- 4) Kehadiran, setiap pekerjaan harus memnuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan Kerja Sama, kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini

mendorong gairah kerja semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena hanya faktor yang mempengaruhinya. Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin mempunyai arti yang lebih luas dari hukuman.

Sutrisno (2009, hal. 86) kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mengetahui dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hasibuan (2016, hal. 193) memberikan definisi tentang kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan (Handoko : 2014, hal. 208) mengatakan: “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Dari beberapa kutipan teori tentang disiplin maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga dapat menciptakan atau melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

2.1.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017, hal. 129) mengutarakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan yang mengarahkan untuk memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Afandi (2018, hal. 7) disiplin terbagi menjadi tiga jenis, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yaitu ditujukan untuk

mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standard dan peraturan yang telah diterapkan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

2.1.2.3 Tujuan Disiplin kerja

Afandi (2018, hal. 2) disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Sinambela (2018, 340) disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- 1) Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

- 2) Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain, untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.2.4 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 atau susunan kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan

semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari, apapun yang dibuat pimpinannya.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Hasibuan (2016, hal. 194) menyatakan pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan dalam suatu organisasi, di antaranya :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan

kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada

atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan perusahaan, sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut. Sehingga kesimpulannya adalah ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal

maupun horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat diantara semua karyawannya. Jika tercipta human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin yang tinggi dari para tenaga kerja akan memungkinkan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk dapat menegakkan disiplin yang tinggi maka pimpinan perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Simamora (2012, hal. 56) indikator disiplin kerja yaitu, sebagai berikut:

1) Kepatuhan dan Peraturan

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

2) Efektif Dalam Berkerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.

3) Tindakan Korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar.

4) Kehadiran Tepat Waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

5) Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016, hal. 194) indikator disiplin kerja, yaitu:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.1.3 Kemampuan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Seorang karyawan harus memiliki kemampuan kerja yang baik agar dapat membantu untuk mencapai tujuan perusahaan. (Hasibuan : 2016, hal. 94) berpendapat bahwa kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Gibson (2003, hal. 53) juga berpendapat bahwa kemampuan ialah sifat bawaan lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan. Lalu, (Soelaiman : 2007, hal. 112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental maupun fisik.

Dari pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan sifat alami yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, kesanggupan dan kecerdasan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau melaksanakan tugasnya dengan baik..

2.1.3.2 Jenis-jenis Kemampuan Kerja

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Moenir : 2008, hal. 65), yaitu:

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

Sedangkan Robbins & Timothy (2008, hal. 61) menjelaskan jenis-jenis kemampuan kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang ada dalam diri individu dan mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi.

- 2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kemampuan Kerja

Menurut Handoko (2001, hal. 82) penilaian kemampuan kerja karyawan berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan penilaian kemampuan kerja sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana karyawan bias sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam organisasi.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
- 7) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan kerja karyawan.

2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Wibowo (2007, hal. 102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu emosional

Sedangkan menurut Binardi (2013, hal. 12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang, yaitu:

- 1) Faktor pendidikan formal
- 2) Faktor pelatihan
- 3) Faktor pengalaman kerja

2.1.3.5 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Swasto (2000, hal. 80) indikator kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.

- 2) Kemampuan keterampilan, merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.
- 3) Kemampuan sikap, merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tugas seseorang kepada oranglain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

Sedangkan menurut Rao (2000, hal. 98) ada beberapa indikator kemampuan kerja, yaitu:

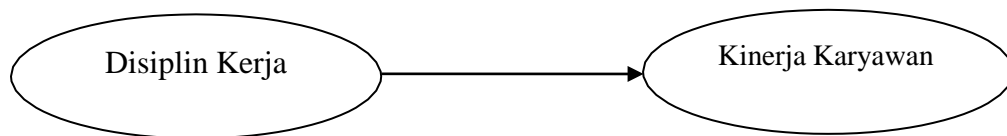
- 1) Kemampuan teknis, mencakup pengertian mengenai suatu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya, terutama yang berkenaan dengan metode, proses, prosedur dan teknik.
- 2) Kemampuan perilaku, mencakup kepandaian orang berhubungan dengan orang lain.
- 3) Kemampuan manajerial, mencakup pengertian yang berkenaan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemantauan, penilaian, penyelesaian, dan sebagainya.
- 4) Kemampuan konseptual, mencakup kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan.

2.2 Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dikemukakan

oleh (Sutrisno : 2009, hal. 86) yaitu semakin baik disiplin kerja seseorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Jufrizen, 2016); (Faustyna & Jumani : 2015); (Arda : 2017); (Jufrizen, 2018); (Arif et al., 2019); (Yusnandar et al., 2020); (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019); (Arianty, 2016); (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017); (Prayogi & Nursidin, 2019); (Nasution & Lesmana, 2018); menunjukkan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan..

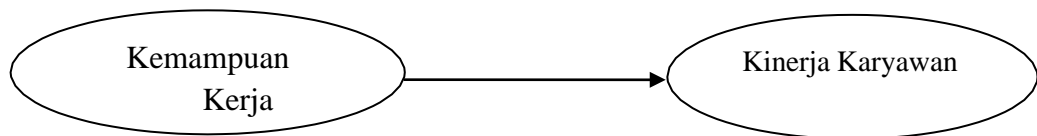


Gambar 2. 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan : 2003, hal. 94). Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya kemampuan kerja yang baik para karyawan tentu akan dapat melaksanakan kerja yang baik, dan pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target yang sudah di tentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian (Arini et al. : 2015); (Jufrizen, 2017); menyimpulkan bahwasanya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



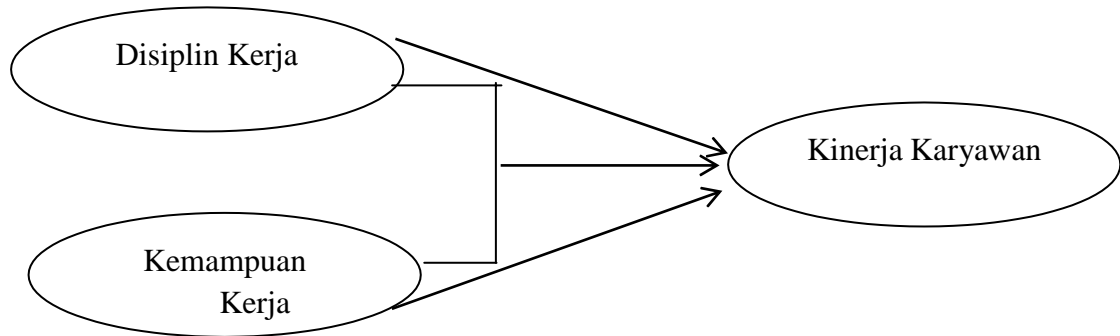
Gambar 2. 2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Disiplin dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Agar tercipta kinerja karyawan yang baik maka perusahaan haruslah memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut (Busro : 2018, hal. 95).

Berdasarkan hasil penelitian (Paruru et al. : 2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin

kerja dan kemampuan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 3. Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan
2. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan
3. Ada pengaruh disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisa data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut (Sugiyono : 2012, hal. 55).

3.2 Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan

Kinerja (*Performance*) adalah suatu hasil kerja akhir baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang di peroleh oleh para karyawan selama menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya yang sudah diberikan oleh perusahaan. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang karyawan yang dicapainya dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu di dalam suatu perusahaan.

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan	Jumlah Pekerjaan
	Kualitas Pekerjaan
	Ketepatan Waktu
	Kehadiran
	Kemampuan Kerja Sama

Sumber: (Bangun : 2012)

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga dapat menciptakan atau melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

Tabel 3. 2 Indikator Disiplin Kerja

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja	Kepatuhan dan Peraturan
	Efektif Dalam Bekerja
	Tindakan Korektif
	Kehadiran Tepat Waktu
	Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Sumber: (Simamora : 2012)

3. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan sifat alami yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, kesanggupan dan kecerdasan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau melaksanakan tugasnya dengan baik..

Tabel 3. 3 Indikator Kemampuan Kerja

Variabel	Indikator
Kemampuan Kerja	Kemampuan Pengetahuan
	Kemampuan Keterampilan
	Kemampuan Sikap

Sumber: (Swasto : 2000)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan yang beralamat di Jalan Sakti Lubis No.20/26 Sitirejo II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Juli 2020 sampai Juli 2021. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 4 Jadwal Kegiatan Penelitian

]No	Proses Penelitian	Juli 2020				Agustus 2020				Februari 2021				Juli 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pencarian dan Pengumpulan Data	■	■														
2	Penyeleksi dan Pengelolaan Data		■	■													
3	Penelitian Data			■													
4	Pengajuan Judul Penelitian			■													
5	Penyusunan Proposal			■													
6	Bimbingan Proposal			■	■	■											
7	Seminar Proposal							■									
8	Pengesahaan Proposal								■								
9	Penyusunan Laporan Akhir									■	■	■	■	■			
10	Bimbingan Skripsi														■	■	
11	Sidang Meja Hijau																■

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015, hal. 62). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan yang berjumlah 44 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015, hal. 63). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling jenuh* yaitu dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Yang terdiri:

Tabel 3. 5

Jumlah Karyawan Lapangan PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan

No	Nama Bagian	Jumlah Karyawan
1	Pelayanan Teknik	10
2	Pembacaan Meter	8
3	Penagihan Tunggalan	11
4	Penyambangunan Baru	7
5	Pemeliharaan Meteran	8
Jumlah		44

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara pengambilan data atau informasi dalam suatu penelitian. Adapun metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui:

1. Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian (Juliandi et al., 2015, hal. 69) Peneliti melakukan tanya jawab terhadap sampel penelitian di PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan.

2. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017, hal. 142). Dalam penelitian ini, angket sebagai instrumen penelitian yang membuat butir-butir pernyataan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan variabel-variabel penelitian X dan Y. Lembar kerja yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. 6 Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan Validitas dan Reliabilitas.

a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan atau pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*. Menurut Sugiyono dalam Rukajat (2018) rumusnya 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 y

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

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak yaitu dilakukan dengan menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu :

- a) Jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b) Jika $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

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

Tabel 3. 7
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X₁)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,666	0,297	Valid
2	0,545	0,297	Valid
3	0,664	0,297	Valid
4	0,734	0,297	Valid
5	0,458	0,297	Valid
6	0,407	0,297	Valid
7	0,687	0,297	Valid
8	0,701	0,297	Valid
9	0,616	0,297	Valid
10	0,746	0,297	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Selanjutnya untuk hasil uji validitas pada variable kemampuan kerja dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 3. 8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kemampuan Kerja (X₂)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,731	0,297	Valid
2	0,745	0,297	Valid
3	0,593	0,297	Valid
4	0,727	0,297	Valid
5	0,701	0,297	Valid
6	0,727	0,297	Valid
7	0,734	0,297	Valid
8	0,814	0,297	Valid
9	0,779	0,297	Valid
10	0,595	0,297	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Kemudian untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 3. 9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,746	0,297	Valid
2	0,568	0,297	Valid
3	0,515	0,297	Valid
4	0,531	0,297	Valid
5	0,673	0,297	Valid
6	0,493	0,297	Valid
7	0,621	0,297	Valid
8	0,569	0,297	Valid
9	0,666	0,297	Valid
10	0,421	0,297	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pernyataan mempunyai status valid.

b. Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi et al., : 2015, hal. 80). Teknik yang digunakan adalah Cronbanch Alpha, berikut ini rumusnya :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi et al., : 2015, hal. 80)

Keterangan :

r_{ij} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Selanjutnya item instrumen yang valid di atas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrumen adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliabel. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel 3. 10
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Disiplin Kerja (X_1)	0,755	Reliabel
Kemampuan Kerja (X_2)	0,770	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,740	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa reliabilitas instrumen manajemen perusahaan tentang disiplin kerja (variabel X_1) sebesar 0,755

(reliabel), instrument kemampuan kerja (variabel X_2) sebesar 0,770

(reliabel), kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,740 (reliabel).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik.

1. Metode Regresi linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Kemampuan Kerja

C = Standar Error

Sebelum kita melakukan penghitungan metode regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji Asumsi Klasik.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik (Juliandi et al., : 2015). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji untuk variabel bebas, dimana korelasi antar variabel bebas dilihat. Jika ada dua variabel bebas di mana kedua variabel tersebut berkorelasi sangat kuat, maka secara logika persamaan regresinya cukup diwakili oleh salah satu variabel saja (Yudiatmaja, 2013, hal. 78). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,05$ atau sama dengan $VIF > 5$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain (Juliandi et al., : 2015, hal. 161). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), Maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara parsial (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t, sebagai berikut :

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

(Sugiyono : 2017, hal. 184)

keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien Korelasi

n = jumlah sampel

Tahap-tahap :

a) Bentuk Pengujian

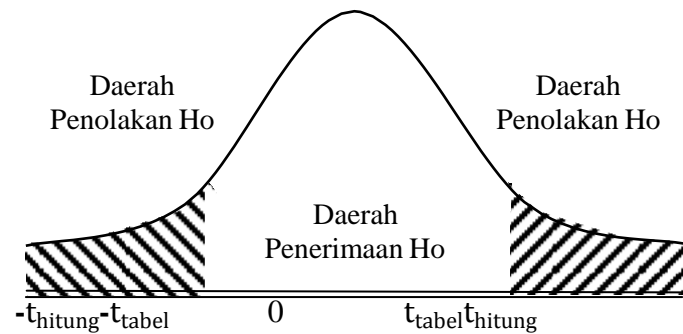
$H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_0: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengambilan keputusan

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

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel Y dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan significance level taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

(Sugiyono : 2017, hal. 192)

Keterangan :

F_h : Nilai F hitung

r^2 : Koefisien korelasi berganda

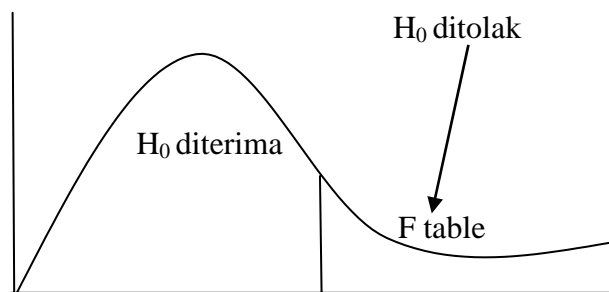
k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

Kriteria pengujian uji F :

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentase Kontribusi.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel (X_1), 10 pernyataan untuk variabel (X_2), dan 10 pernyataan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel (X_1) adalah Disiplin Kerja, yang menjadi variabel (X_2) adalah Kemampuan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 44 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Skala Likert*.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Ketentuan di atas berlaku dalam menghitung disiplin kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2), maupun kinerja karyawan (Y).

4.1.2 Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	44 orang	100 %
2	Perempuan	0 orang	0 %
Jumlah		44 orang	100 %

Sumber: PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 44 orang laki laki (100 %) dan perempuan sebanyak 0 orang (0 %).

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	11 orang	25 %
2	31-40	11 orang	25 %
3	41-50	18 orang	41 %
4	Di atas 51	4 orang	9 %
Jumlah		44 orang	100 %

Sumber: PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 41 – 50 tahun sebanyak 18 orang (41 %), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 4 orang (9 %).

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	26 orang	59 %
2	D-III	6 orang	14 %
3	Strata-1	10 orang	23 %
4	Strata-2	2 orang	4 %
Jumlah		44 orang	100 %

Sumber: PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada perusahaan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, SMA sebanyak 26 orang (59 %) dan kelompok terkecil pendidikan Strata-2 sebanyak 2 orang (4 %).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang pada perusahaan tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan tabel berikut:

Tabel 4. 5
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Kurang 5 Tahun	3 orang	7 %
2	5-10 Tahun	11 orang	25 %
3	11-20 Tahun	14 orang	32 %
4	21-30 Tahun	12 orang	27 %
5	Di atas 31	4 orang	9 %
Jumlah		44 orang	100%

Sumber: PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di perusahaan yang paling terbesar yaitu selama 11 tahun sampai 20 tahun

bekerja, yaitu sebanyak 14 orang (32 %). Hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang betah bekerja di PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Disiplin Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden. Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai Disiplin Kerja pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan.

Tabel 4. 6
Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Alternatif jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	47,7	22	50	1	2,3	0	0	0	0	44	100
2	15	34,1	28	63,6	1	2,3	0	0	0	0	44	100
3	19	43,2	23	52,2	2	4,6	0	0	0	0	44	100
4	23	52,2	19	43,2	1	2,3	1	2,3	0	0	44	100
5	18	41	26	59	0	0	0	0	0	0	44	100
6	22	50	22	50	0	0	0	0	0	0	44	100
7	22	50	22	50	0	0	0	0	0	0	44	100
8	21	47,7	22	50	0	0	1	2,3	0	0	44	100
9	21	47,7	23	52,2	0	0	0	0	0	0	44	100
10	23	52,2	19	43,2	0	1	2,3	0	1	2,3	44	100

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/ buruknya kedisiplinan karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase

sebesar (47,7%), yang menjawab setuju sebesar (50%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).

2. Dari Jawaban kedua mengenai karyawan siap diberikan sanksi apabila datang kerja terlambat, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (34,1%), yang menjawab setuju sebesar (63,6%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).
3. Dari Jawaban ketiga mengenai karyawan selalu melaksanakan instruksi atasan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (43,2%), yang menjawab setuju sebesar (52,2%), yang menjawab kurang setuju sebesar (4,6%).
4. Dari Jawaban keempat mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan adalah sebuah keharusan bagi saya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (52,2%), yang menjawab setuju sebesar (43,2%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%), yang menjawab tidak setuju sebesar (2,3%).
5. Dari Jawaban kelima mengenai karyawan selalu menggunakan peralatan/perlengkapan sesuai dengan petunjuk dan apabila tidak sengaja merusaknya maka wajib memperbaikinya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (41%), yang menjawab setuju sebesar (59%).
6. Dari Jawaban keenam mengenai tidak ada karyawan yang tidak ikut berpartisipasi merawat peralatan/perlengkapan, responden menjawab

sangat setuju dengan persentase sebesar (50%), yang menjawab setuju sebesar (50%).

7. Dari Jawaban ketujuh mengenai masuk kerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan adalah bagian dari loyalitas karyawan terhadap perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (50%), yang menjawab setuju sebesar (50%).
8. Dari Jawaban kedelapan mengenai karyawan siap dikenakan sanksi apabila datang kerja terlambat, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (47,7%), yang menjawab setuju sebesar (50%), yang menjawab tidak setuju sebesar (2,3%).
9. Dari Jawaban kesembilan mengenai pekerjaan harus diselesaikan sebelum batas waktu yang ditetapkan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (47,7%), yang menjawab setuju sebesar (52,2%)
10. Dari Jawaban kesepuluh mengenai tidak ada waktu untuk bersantai bagi karyawan sebelum menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (52,2%), yang menjawab setuju sebesar (43,2%).

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan.

Tabel 4. 7**Skor Angket untuk Variabel Kemampuan Kerja (X₂)**

No	Alternatif jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	50	22	50	0	0	0	0	0	0	44	100
2	23	52,2	20	45,4	1	2,3	0	0	0	0	44	100
3	17	38,7	23	52,2	4	9,1	0	0	0	0	44	100
4	22	50	21	47,7	1	2,3	0	0	0	0	44	100
5	19	43,2	24	54,5	1	2,3	0	0	0	0	44	100
6	19	43,2	21	47,7	3	6,8	0	0	1	2,3	44	100
7	21	47,7	23	52,2	0	0	0	0	0	0	44	100
8	17	38,6	26	59	1	2,3	0	0	0	0	44	100
9	18	41	24	54,5	1	2,3	1	2,3	0	0	44	100
10	24	54,5	20	45,4	0	0	0	0	0	0	44	100

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (50%), yang menjawab setuju sebesar (50%).
2. Dari Jawaban kedua mengenai saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (52,5%), yang menjawab setuju sebesar (45,4%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).
3. Dari Jawaban ketiga mengenai Pengetahuan yang saya miliki mampu membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (38,7%), yang menjawab setuju sebesar (52,2%), yang menjawab kurang setuju sebesar (9,1%).

4. Dari Jawaban keempat mengenai saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (50%), yang menjawab setuju sebesar (47,7%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).
5. Dari Jawaban kelima mengenai saya dapat mengembangkan keterampilan saya secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (43,2%), yang menjawab setuju sebesar (54,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).
6. Dari Jawaban keenam mengenai saya memiliki keterampilan yang berguna untuk pengusaha, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (43,2%), yang menjawab setuju sebesar (47,7%), yang menjawab kurang setuju sebesar (6,8%), yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (2,3%).
7. Dari Jawaban ketujuh mengenai saya suka membantu sesamarekan kerja saat mereka memerlukan bantuan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (47,7%), yang menjawab setuju sebesar (52,2%),
8. Dari Jawaban kedelapan mengenai saya selalu cermat dalam melaksanakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (38,6%), yang menjawab setuju sebesar (59%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).
9. Dari Jawaban kesembilan mengenai saya memiliki tanggung jawab pada saat bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase

sebesar (41%), yang menjawab setuju dengan persentase sebesar (54,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%), yang menjawab tidak setuju sebesar (2,3%).

10. Dari Jawaban kesepuluh mengenai saya berhati-hati dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (54,5%), yang menjawab setuju sebesar(45,4%)

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada dipernyataan variabel terikat mengenai kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan.

Tabel 4.8
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	52,2	21	47,7	0	0	0	0	0	0	44	100
2	21	47,7	22	50	1	2,3	0	0	0	0	44	100
3	24	54,5	20	45,4	1	2,3	0	0	0	0	44	100
4	22	50	20	45,4	2	4,6	0	0	0	0	44	100
5	24	54,5	19	43,2	1	2,3	0	0	0	0	44	100
6	21	47,7	20	45,4	1	2,3	0	0	0	0	44	100
7	20	45,4	24	54,5	0	0	0	0	0	0	44	100
8	22	50	16	36,3	6	13,6	0	0	0	0	44	100
9	23	52,2	19	43,2	2	4,6	0	0	0	0	44	100
10	20	45,4	23	52,2	0	0	0	0	1	2,3	44	100

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai saya melakukan beban kerja saya sudah sesuai, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (52,2%), yang menjawab setuju sebesar (47,7%).
2. Dari Jawaban kedua mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab sangat setuju dengan

persentase sebesar (47,7%), yang menjawab setuju sebesar (50%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).

3. Dari Jawaban ketiga mengenai pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target waktu dan jumlah pekerjaan yang ditetapkan atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (54,5%), yang menjawab setuju sebesar (45,4%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).
4. Dari Jawaban keempat mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (50%), yang menjawab setuju sebesar (45,4%), yang menjawab kurang setuju sebesar (4,6%).
5. Dari Jawaban kelima mengenai saya selalu hadir tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (54,5%), yang menjawab setuju sebesar (43,2%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).
6. Dari Jawaban keenam mengenai tingkat absensi saya tinggi selama bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (47,7%), yang menjawab setuju sebesar (45,4%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).
7. Dari Jawaban ketujuh mengenai dalam mengerjakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (45,4%), yang menjawab setuju sebesar (54,5%).
8. Dari Jawaban kedelapan mengenai hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan atasan, responden

menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (50%), yang menjawab setuju sebesar (36,3%), yang menjawab kurang setuju sebesar (13,6%).

9. Dari Jawaban kesembilan mengenai saya selalu terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (52,2%), yang menjawab setuju sebesar (43,2%), yang menjawab kurang setuju sebesar (4,6%).
10. Dari Jawaban kesepuluh mengenai saya selalu berusaha membantu orang lain apabila membutuhkan bantuan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (45,4%), yang menjawab setuju sebesar (52,2%), yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (2,3%).

4.1.4 Analisis Data

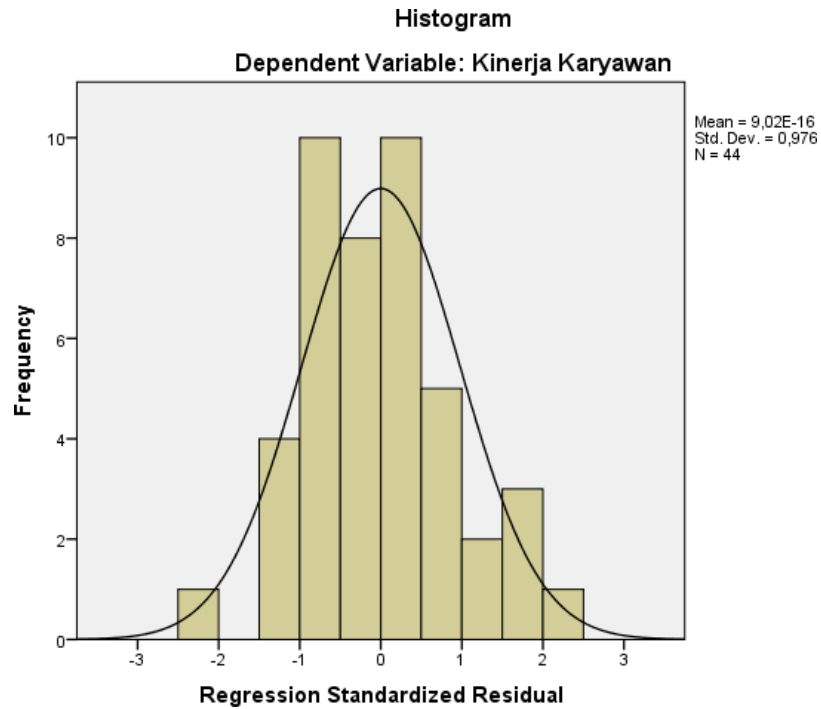
a. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

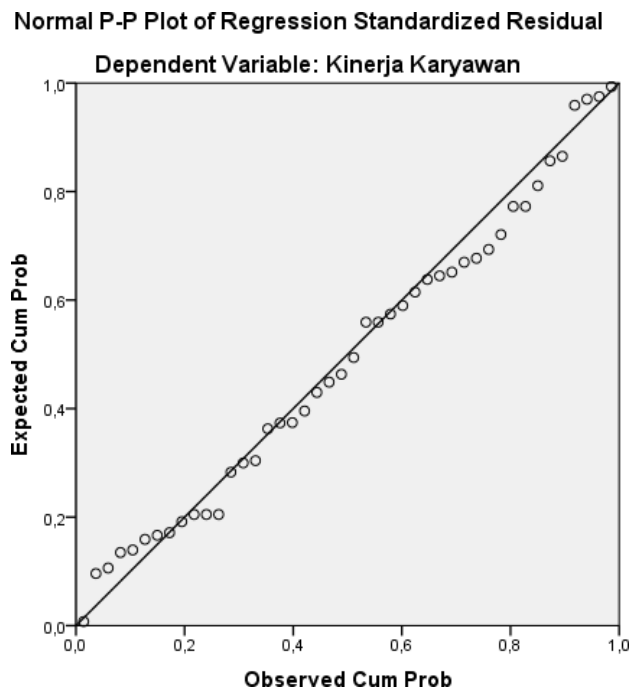
Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan

dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar 4. 1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4. 1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva regression standarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. 2 Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4. 2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolineritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4. 9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20,168	5,298		3,806	,000		
X1	,394	,158	,432	2,488	,017	,530	1,885
X2	,159	,139	,198	1,141	,260	,530	1,885

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Output SPSS, diolah peneliti, 2020)

Pada tabel IV.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

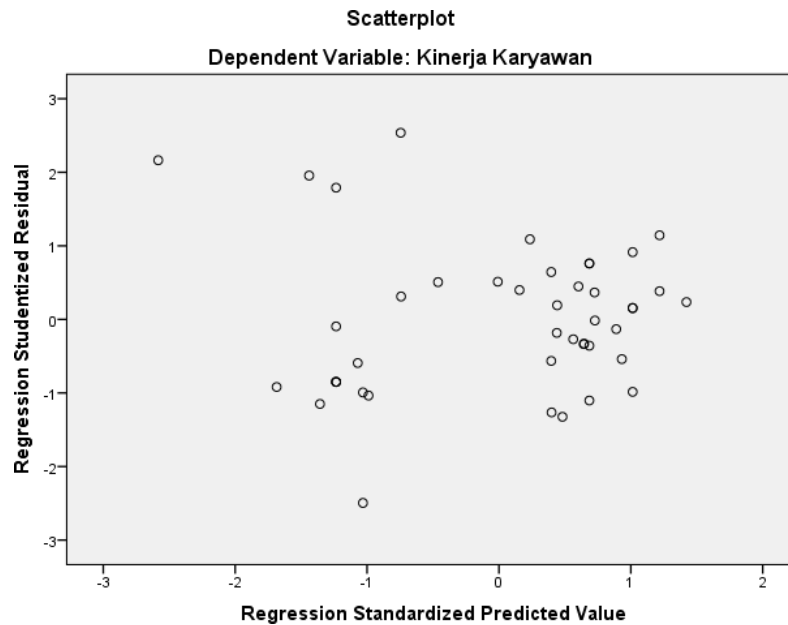
1. Disiplin Kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,530 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,885 lebih kecil dari 10.
2. Kemampuan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,530 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,885 lebih kecil dari 10.

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

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi

heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Gambar 4. 3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4. 3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel IV.10 berikut ini :

Tabel 4. 10
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,168	5,298		3,806	,000
	X1	,394	,158	,432	2,488	,017
	X2	,159	,139	,198	1,141	,260

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2020)

Berdasarkan tabel 4. 10 di atas diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 20,168 + 0,394 X_1 + 0,159 X_2 + e$$

Dimana :

- 1) Nilai konstanta sebesar 20,168 apabila variabel disiplin kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 20,168.
- 2) Nilai koefisien disiplin kerja (X_1) sebesar 0,394 menyatakan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 39,4 %.
- 3) Nilai koefisien kemampuan kerja (X_2) sebesar 0,159 menyatakan bahwa apabila tingkat kemampun kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 15,9 %.

c. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20,168	5,298		3,806	,000
	X1	,394	,158	,432	2,488	,017
	X2	,159	,139	,198	1,141	,260

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2020)

Dari tabel 4. 11 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut :

1. Disiplin kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,488 dengan nilai signifikan 0,017 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 2,488 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,017 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan.

2. Kemampuan kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,141 dengan nilai signifikan 0,260 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 1,141 < t_{tabel} 1,68 dengan nilai signifikan 0,260 > 0,05 maka H_0 diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	160,162	2	80,081	10,729	,000 ^b
Residual	306,020	41	7,464		
Total	466,182	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

(Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2020)

Pada tabel IV.12 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,729 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,21, maka diperoleh F_{hitung} $10,729 > F_{tabel}$ 3,21 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Sealatan.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4. 13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 ^a	,344	,312	2,732

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4. 13 di atas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,344, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

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

$$D = 0,344 \times 100 \%$$

$$D = 34,4\%$$

Hal ini berarti menyatakan bahwa kinerja karyawan sebesar 34,4% dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kemampuan kerja. Sedangkan sisanya 65,6% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya budaya organisasi, motivasi dan variabel lainnya.

Pada Tabel 4. 13 di atas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,344 atau 34,4% dengan tingkat hubungan rendah seperti yang dapat dilihat pada tabel 4. 14 berikut ini :

Tabel 4 .14
Interprestasi Koefisien Korelasi

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

4.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja dan kemampuan kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 2,488 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,017 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki koefisien sebesar 0,394 membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan pun ikut meningkat.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,017 ($\text{sig } 0,017 < 0,05$) hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Kasmir : 2018, hal. 189) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Jufrizen, 2016); (Faustyna & Jumani : 2015); (Arda, 2017); (Jufrizen, 2018); (Arif et al., 2019); (Yusnandar et al., 2020); (J. S. Hasibuan & Silvya, 2019); (Arianty, 2016); (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017); (Prayogi & Nursidin, 2019); (Nasution & Lesmana, 2018); dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik pasti akan menciptakan kinerja yang baik pula.

2) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik kemampuan kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. Dikarenakan hasil t_{hitung} 1,141 < t_{tabel} 1,68 dengan nilai signifikan 0,260 > 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki koefisien sebesar 0,159 membuktikan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Soelaiman : 2007, hal. 112) berpendapat bahwa kemampuan kerja adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental maupun fisik.

Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,260 (sig 0,260 > 0,05) hal ini menunjukkan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Sekartini, 2016) dengan hasil penelitian bahwa variabel kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh langsung dari kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), dan kemampuan kerja (X_2) berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 10,729 > F_{tabel} 3,21$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan uji koefisien determinasi sebesar 0,344 atau sama dengan 34,4%, sisanya 65,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 2,488 sedangkan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 1,141, kemudian pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama memiliki nilai $F_{hitung} 10,729$. Hal ini menunjukkan disiplin kerja dan kemampuan kerja harus dijalankan bersama-sama.

Dan hasil penelitian terdahulu oleh (Paruru et al. : 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. Responden pada penelitian ini berjumlah 44 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan.
2. Kemampuan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Sealatan.
3. Secara simultan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Sealatan.

5.2 Saran

1. Sebaiknya PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan memperhatikan disiplin kerja para karyawan, karena apabila disiplin kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, hal ini berdampak positif untuk perusahaan dalam mencapai tujuan.
2. Sedangkan untuk kemampuan kerja sebaiknya PT. PLN (Persero) Rayon Medan Sealatan lebih mempertimbangkan berbagai faktor dalam melihat kemampuan kerja kepada para karyawan, agar kinerja karyawan dapat terus meningkat walaupun ditempatkan pada jabatan yang baru.

3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja para karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif, yang berarti jika disiplin kerja dan kemampuan kerja ditingkatkan lagi maka kinerja juga akan meningkat. Sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan ini untuk memperhatikan kembali disiplin kerja dan kemampuan kerja agar nantinya kinerja yang diharapkan bisa tercapai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam Penelitian ini faktor yang digunakan untuk meneliti kinerja karyawan hanya menggunakan disiplin kerja, dan kemampuan kerja sedangkan masih banyak faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan waktu dalam pembagian dan pengisian kuesioner penelitian ini dikarenakan kesibukan para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanava Publishing.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ariani, April, & Tutu. (2018). *Komunikasi Keperawatan*. Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. In *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Djombang Baru). *Administrasi Bisnis*, 22(1), 1–9.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. In *Prosiding The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 490–502).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi.”* Yogyakarta: Deepublish.
- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi dan Workshop Kewirausahaan*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan ilmiah AQLI.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.

- Gibson. (2003). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hamid, D. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Susan Sandiasih, Ed.) (cetakan ke). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Moenir. (2008). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mubarok, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: In Media.

- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. In *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (KNEMA) 2018* (pp. 1–16).
- Nofriansyah, D. (2018). *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Paruru, J. B., Lopian, J., & Tawas, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. *EMBA*, 5(1), 225–233.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Sulawesi Selatan: Aksara Timur.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE Yogyakarta.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soelaiman. (2007). *Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto, A. (2010). *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Swasto, B. (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*. Malang: FIA Unibraw.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yudiatmaja, F. (2013). *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

