

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Muhammad Arif^{*1}, Taufik Maulana², Muhammad Taufik Lesmana³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 20238, Indonesia

*Email korespondensi: muhammadarif@umsu.ac.id

Diterima 22 Desember 2020; Disetujui 26 Maret 2020; Dipublikasi 1 April 2020

Abstract: *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance, to know and analyze the effect of work ability on employee work performance and to find out and analyze the effect of work discipline and work ability on employee performance in PT Perkebunan Nusantara III Medan. The population in this study all permanent employees totaling 197 people taking, where sampling using slovin formula with a total sample of 66. Data collection techniques used in this study were documentation, interviews and questionnaires. The analysis techniques used in this study are multiple regression, classic assumptions, hypothesis testing and coefficient of determination. The conclusion of this study proves that Work Discipline has a significant effect on Employee Performance at the Office of the Directors of PT Perkebunan Nusantara III Medan, Work Ability has a significant effect on Employee Performance at the Office of Directors of PT Perkebunan Nusantara III Medan and Simultaneously Work Discipline and Work Ability have a significant effect on Employee Performance in the Office of the Directors of PT Perkebunan Nusantara III Medan, which can be categorized as strong.*

Keywords: *Work Discipline, Work Ability, Employee Performance*

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

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

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

(Hasibuan, 2012) . Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Prestasi kerja karyawan mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Prestasi kerja karyawan adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik. Untuk itu pembinaan pegawai tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan (Wahyutomo, Habsji, & Mukzam, 2014)

Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan antara lain besar disiplin kerja dan tingkat kemampuan kerja pegawai. Dalam hal ini termaksud didalamnya meningkatkan prestasi kerja diperlukan perhatian terhadap faktor- faktor yang memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan (Rivai Veithzal, 2013).

Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

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

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

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

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

PT. Perkebunan Nusantara III Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan industri dengan pengolahan hasil perkebunan berupa Tandan Buah Segar untuk menghasilkan minyak sawit (CPO), inti sawit (Kernel) yang dimiliki oleh Pemerintah. Dari riset pendahuluan yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan dalam tingkat prestasi kerja karyawan diantaranya masih rendahnya tingkat prestasi kerja pegawai, terbukti dengan karyawan yang tidak mampu dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan atasannya.

Selain itu juga masih ada beberapa karyawan yang belum mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu yang diakibatkan karena beberapa karyawan yang masih merasa kurang puas dengan kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh perusahaan, selain itu juga masih kurangnya disiplin kerja karyawan terlihat dari beberapa karyawan yang tidak hadir, dan tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh kantor yang mengakibatkan prestasi kerja karyawan yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, selain itu juga masih ada beberapa pegawai yang

kurang optimal dalam bekerja, hal ini terjadi dikarenakan belum ditematkannya pegawai sesuai dengan kompetensinya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak optimal.

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

KAJIAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2014) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2012) . Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman,

kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012).

Prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. (As'ad, 2011). Manfaat penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut : Perbaikan prestasi kerja, Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, Keputusan-keputusan penempatan, Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya dan Perencanaan dan pengembangan karir (Sunyoto, 2012).

(Mangkunegara, 2012) mengatakan bahwa : Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah : Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Faktor Motivasi Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Menurut (Nasution, 2010) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja adalah Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Disiplin kerja, Inisiatif dan Kerjasama.

Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan

tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Menurut (Mangkunegara, 2012) menyatakan bahwa disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut (Sinambela, 2018) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja terdiri atas: Tujuan Umum Disiplin Kerja Demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Tujuan Khusus Disiplin Kerja, antara lain : Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dan Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Singodimejo dalam (Sutrisno, 2014) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pimpinan, Ada tidaknya perhatian kepada karyawan dan Diciptakan kebiasaan-kebiasaan. Menurut (Setiawan, 2013) terdapat beberapa indikator disiplin kerja karyawan, diantaranya : Hadir Tepat Waktu, Mengutamakan Presentase Kehadiran, Mentaati Ketentuan Jam Kerja, Mengutamakan Jam Kerja yang Efektif dan Efisien, Memiliki Keterampilan Kerja Pada Bidang Tugasnya, Memiliki Semangat Kerja yang Tinggi, Memiliki sikap yang baik dan kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Thoha, 2011). Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan (Kaleta, 2010). Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik (Soelaiman, 2010). kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Judge, 2011). Menurut mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut : Keyakinan dan Nilai – nilai, Keterampilan, Pengalaman, Karakteristik kepribadian, Motivasi dan Isu emosional (Wibowo, 2014). Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R.Katz, dalam Moenir 2010), yaitu: *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja, *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman

dan bebas untuk menyampaikan masalah, *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu. Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator. Menurut (Judge, 2011) Indikator kemampuan kerja sebagai berikut : Kesanggupan Kerja, Pendidikan dan Masa Kerja.

Kerangka Konseptual

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

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

Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Jufrizen, 2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja juga didukung oleh penelitian dari (Tanjung, 2015) bahwa ada

pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan.

Pengaruh Kemampuan Kerja dengan Prestasi Kerja

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Menurut (Nawawi, 2012) kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada prestasi kerja karyawan.

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

memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya.

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu; kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; tingkat motivasi kerja. Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Begitu juga penelitian yang dilakukan (Horas, 2012) bahwa ada pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan (Nel, 2018) bahwa ada pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan

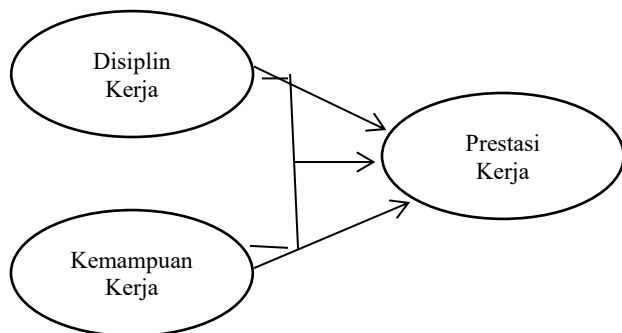
Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

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

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka

upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Syaripuddin, 2018).

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



Hipotesis

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

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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif. Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah: Prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan

seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

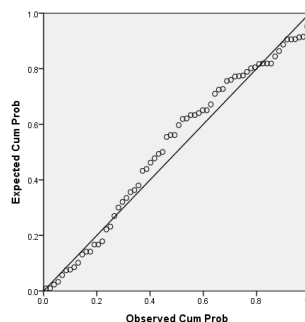
Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan kepatuhan dan ketaatan tenaga kerja terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT.

Perkebunan Nusantara III Medan yang berjumlah 197 karyawan tetap yang berada di kantor PT. Perkebunan Nusantara III Medan, Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 66 karyawan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. lalu tahap selanjutnya menggunakan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas Data



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik 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.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | .001 | | |
| Disipl_Ker_ | .000 | .353 | 2.833 |
| Kemamp_Ker | .001 | .353 | 2.833 |

Dari tabel 1 di atas, terlihat bahwa variabel independen yaitu disiplin Kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,353 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,833 lebih kecil dari 10. Kemampuan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,353 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,833 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 (Constant) | 9.610 | 2.708 | | 3.549 | .001 |
| Disipl_Ker_ | .471 | .100 | .513 | 4.697 | .000 |
| Kemamp_Ker | .328 | .092 | .388 | 3.554 | .001 |

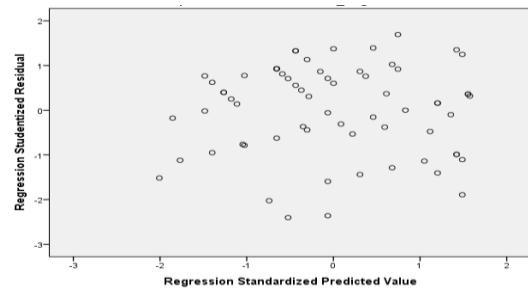
Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 9,610 + 0,471X_1 + 0,328 X_2$.

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1) Konstanta = 9,610.

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

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Multikolinieritas

Pada gambar 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 heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

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

2) Koefisien Disiplin Kerja X_1

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

3) Koefisien Kemampuan Kerja X_2

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

Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh $t_{hitung} (4,697) > t_{tabel} (1,997)$ dengan nilai signifikansi sebesar

$0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Kemampuan Kerja diperoleh $t_{hitung} (3,554) > t_{tabel} (1,997)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 300.456 | 2 | 150.228 | 87.170 | .000 ^b |
| | Residual | 108.574 | 63 | 1.723 | | |
| | Total | 409.030 | 65 | | | |
| a. Dependent Variable: Pres_Ker | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Disipl_Ker_, Kemamp_Ker | | | | | | |

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

Koefisien Determinasi

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

Tabel 5. Koefisien Determinasi

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

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

Pembahasan

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

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

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

berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Jufrizen, 2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja juga didukung oleh penelitian dari (Tanjung, 2015) bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel Kemampuan Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,554) > t_{tabel} (1,997)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (Kemampuan Kerja) maka akan tinggi (Prestasi Kerja Karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya. Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga

faktor yaitu; kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; tingkat motivasi kerja. Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Begitu juga penelitian yang dilakukan (Horas, 2012) bahwa ada pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan Hasil penelitian (Arianty, 2018) Jufrizen (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

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

dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan, organisasi atau lembaga pemerintah untuk mencapai tujuan (Arianty, 2016). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Saripuddin, 2018)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

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

Kemampuan Kerja meningkat maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.

3. Secara simultan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan yang dapat dikategorikan kuat

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Sebaiknya Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan melakukan pengembangan sistem manajemen Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi di masa yang akan datang dianjurkan untuk menerapkan analisis dan perancangan berorientasi kompetensi, di mana SDM yang ada pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Karena pengembangan model kompetensi membutuhkan SDM yang pemikirannya juga berorientasi pada kompetensi, maka penempatan kerja bagi SDM perlu diperhatikan agar mereka mampu dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat kemampuan dan keahliannya
2. Sebaiknya bagi pemimpin perusahaan perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya
3. Dalam meningkatkan prestasi kerja maka perusahaan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau pegawai

perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–11.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Arshad, S., Rabiya, A., & Mushtaq, A. (2012). The Impact of Fairness on Employee Performance in Pakistan Telecommunication Company, Limited, Islamabad. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(4), 10–19.
- As'ad, M. (2011). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Aziz, A. R. & A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(2), 24–31.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James. L, et all. (2011). *Organisasi*,

- Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Horas, S. (2012). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Supervisor PT. Swabina Gatra Gresik. *Gema Ekonomi*, 1(2), 138–156.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 130–138.
- Judge, R. S. (2011). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jufrizen, J (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 405–424.
- 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
- Kaleta, D. (2010). Lifestyle Index and Work Ability. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 19(3), 170–177.
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(2), 22–36.
- Mangkunegara, A. . A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, J. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, S. (2010). *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. dan M. M. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta.: Gajahmada University Press.
- Rivai Veithzal, E. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang., J. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu. *Jurnal EMBA*, 4(2), 254–264.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelaiman. (2010). *Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja*. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Revisi Cetakan 14. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu*

-
- Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Purnada Media Group.
- Saripuddin, J. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–10.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyutomo, D., Habsji, T. Al, & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 1–9.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.