

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)

**Aulia Hani Rahmawati**  
**Djamhur Hamid**  
**Hamidah Nayati Utami**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
Email : [hanichelsky@gmail.com](mailto:hanichelsky@gmail.com)

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan dan parsial pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory*. Penelitian tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas disiplin kerja dan kemampuan kerja dengan prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat. Sampel pada penelitian ini berjumlah 76 orang pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya. Hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukkan nilai signifikan  $F$  yaitu  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) dan nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0.483. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 48.3% dan sisanya 51.7% dipengaruhi variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikansi antara variabel bebas disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) dapat ditunjukkan dengan nilai sig  $F$  sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  sebesar 0.05 maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Dalam penelitian ini, masih terdapat keterbatasan dalam hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin dan kemampuan saja, melainkan masih banyak variabel yang mempengaruhinya.

**Kata kunci : disiplin kerja, kemampuan kerja, prestasi kerja karyawan**

## ABSTRACT

The purpose of this study were to determine the effect of Labor Discipline and The Ability to work on employee performance simultaneously and partially at the Head Office of PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya. This type of research is *explanatory research*. The study is used to test the hypothesis that has been proposed is a significant difference between independent variables and work discipline with the work ability of employee performance as the dependent variable. Sample in this study amounted 76 people at the Head Office of PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya. The result using multiple regression analysis showed a significant  $F$  value is  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) and *Adjusted R Square* value is equal to 0.483. This suggest that the contribution of work discipline ( $X_1$ ) and employee ability ( $X_2$ ) is equal to 48.3% and the remaining 51.7% is influenced by other variables outside the two independent variable studied. To determine the influence of significance between the independent variable work ( $X_1$ ) and employee ability ( $X_2$ ) on the dependent variable of employee performance on the dependent variable of employee performance ( $Y$ ) can be shown with sig  $F$  for 0.000 is smaller than  $\alpha$  of 0.05 then  $H_0$  is rejected. It can be concluded that the variables work discipline ( $X_1$ ) and employee ability ( $X_2$ ) are jointly significant effect on employees' performance variable ( $Y$ ). In this research, there are still limitations in matters that effect their job performance, because the employee performance is not only influenced by the discipline and ability alone, but there are many variables that influence it.

**Keywords: work discipline, employee ability, employee performance**

## 1. PENDAHULUAN

Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong semangat kerja dan tercapainya tujuan tersebut. Namun disiplin saja belum cukup untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena disiplin tidak disertai kemampuan kerja maka tujuan tersebut tidak dapat dicapai. Apabila karyawan ingin berprestasi maka harus memiliki kemampuan kerja yang optimal. Menurut Steers (1985: 148), prestasi kerja individu sangat dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi yang unik dari masing-masing individu. Bila seorang pekerja memang tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan bagi pekerjaan tertentu, atau bila pekerja itu tidak berminat pada pekerjaan tersebut, sulit dipercaya bahwa tingkat prestasinya akan tinggi, di pihak lain jika manajemen dalam merekrut dan melatih pekerja yang kemampuan dan minatnya selaras dengan tuntutan pekerjaan, kita dapat mengharapkan bahwa kemungkinan prestasi kerja yang baik dapat ditingkatkan.

Pada Kantor Pusat Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya terdapat 317 pegawai yaitu meliputi: 5 orang Direktur (Direktur Utama, Direktur komersial dan Pengembangan Usaha, Direktur Operasi dan Teknik, Direktur Keuangan, Direktur Personalia dan Umum) dan 312 pegawai tetap. Di dalam direktorat personalia terdapat SM (Senior Manajer) kesejahteraan dan kinerja SDM yang tugasnya dibagi menjadi tiga divisi, yaitu ASM (Asisten Senior Manajer) kesejahteraan, ASM kinerja SDM dan hubungan industrial dan ASM administrasi SDM dan pelaporan. Sedangkan pembahasan disiplin kerja karyawan terdapat pada ASM kinerja SDM dan hubungan industrial. Membahas tentang kehadiran karyawan, keterlambatan masuk kerja, dan pelanggaran yang lain. Disini peneliti sangat tertarik menyelidiki masalah disiplin pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya dikarenakan jam waktu kerja yang padat membuat karyawan jenuh.

Di dalam kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero memiliki pegawai-pegawai yang berkualitas tidak hanya itu mereka harus mengikuti peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Kedisiplinan adalah hal yang sangat ditegakkan di perusahaan ini dikarenakan jam kerja yang padat sehingga membuat pegawainya

sedikit bosan dalam bekerja. Berbagai macam disiplin yang ditegakkan misalnya terlambat masuk kerja dalam 1 bulan 4 kali akan diberi teguran lisan berbentuk surat, terlambat masuk kerja dalam 1 bulan 4-9 kali akan diberi teguran tertulis berbentuk keputusan direksi sedangkan terlambat masuk kerja dalam 1 bulan 10 ke atas akan diberi teguran pernyataan tidak puas secara tertulis berbentuk keputusan direksi.

Pada kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero, memiliki *punishment* dan *reward* apabila ada pegawai yang melanggar atau bersikap baik. *Punishment* berupa di potong tunjangan pegawainya karena tidak memenuhi jam kerja dalam sebulan, kurang absen akan di potong 50% atau potong bonus sedangkan untuk *reward* berupa kenaikan penghasilan, tunjangan pendidikan, THR. Kedisiplinan ada hubungannya dengan prestasi kerja pegawai, Musanef (1994: 116) berpendapat bahwa "Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu, dalam setiap perusahaan/organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu, perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya." Pada kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero memiliki SMKI yaitu Sistem Manajemen Kinerja Individu dan PI yaitu Penilaian Individu. Dilihat dari penilaian kinerja pegawai dalam waktu 1 tahun tarafnya adalah pengisian SKI (Surat Kinerja Individu) yaitu monitoring, CMC (pemanggilan) kemudian diadakan penilaian. Ada beberapa komposisi untuk penilaian yaitu struktural SKI 60% dan PI 40%. Sedangkan, Non struktural SKI 40% dan PI 60%, PI lebih condong ke bagaimana pegawai dapat bekerjasama dengan rekannya. SMKI sangat berperan penting dalam kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero bertugas untuk mengukur tingkat kinerja pegawai karena untuk pengembangan pegawai itu sendiri, untuk penilaian kinerja dan disiplin itu salah satu aspek yang diukur dalam penilaian kinerja.

Setiap pegawai pasti memiliki kemampuan yang berbeda-beda sama halnya dengan pegawai kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero. Kemampuan yang dimiliki adalah sesuai dengan pekerjaan/*Job Disc* masing-masing pegawai. Moenir (1987: 76), yang dimaksud dengan

kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Sama halnya dengan yang terjadi dalam perusahaan ini yang lebih dilihat dari kemampuan kerja pegawai adalah perilaku dan hasil kerjanya. Perilaku pegawai yang santun, cekatan, cerdas dan memiliki kreativitas dalam tugasnya sedangkan hasil kerja pegawai dilihat dari kerapiannya, tingkat kualitas dan kuantitas atau target maksimal yang telah dihasilkan.

Kedisiplinan itu lebih pada tanggung jawab diri sendiri apabila disiplin pada diri sendiri dapat dilakukan maka akan sangat mudah menerapkan disiplin dimana saja sama halnya dengan kemampuan kerja seseorang yang tidak dapat dipaksakan jadi harus sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Prestasi kerja sangat berhubungan dengan adanya kedisiplinan dan kemampuan seseorang itu sendiri apabila disiplin dan kemampuan tinggi maka untuk mencapai prestasi akan sangat mudah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Tanjung Perak dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Tanjung Perak.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Disiplin Kerja

Menurut pendapat Werther Jr. dalam Manulang (1988: 96), "Disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar karyawan mentaati standar/peraturan-peraturan dalam organisasi. Ia menganggap bahwa disiplin sebagai suatu latihan untuk mengubah dan mengoreksi pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga karyawan akan berusaha untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan."

Begitu pula I. C. Wursanto (1985: 135), "Kinerja yang tinggi dan disiplin yang tinggi akan diperoleh apabila para pegawai terpenuhi kebutuhannya." Keith Davis (1985: 366) dalam Prabu (2009: 129) mengemukakan bahwa "*Discipline is management action to enforce organization standars.*" Berdasarkan Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan

manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Juhro (1978: 38), "Disiplin kerja, kesadaran adalah inti dalam melaksanakan aturan kerja sehingga didalam pelaksanaan aturan ada tanggapan positif dari para pegawai, melaksanakan tugas dengan penuh rasa patuh, tertib dan penuh rasa tanggungjawab tanpa ada beban terpaksa." Saydam (1996: 284) menyatakan bahwa "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya." Dari pendapat para ahli tersebut diatas, terlihat dengan jelas faktor-faktor terpenting dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran.

### 2.2 Kemampuan Kerja

Begitu banyak karyawan yang memiliki karakteristik yang bermacam-macam dalam suatu lingkungan atau organisasi. Demikian halnya dengan kemampuan, bahwa setiap karyawan memiliki sikap, karakteristik dan kepribadian yang berbeda-beda dan kekuatan, kelemahan yang membuat relatif unggul dibandingkan karyawan lain dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.

Menurut Robbins (2006: 52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Gibson (1996: 167), kemampuan kerja yaitu potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakterdapatannya seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Robbins, 2006: 49).

Kemampuan juga dilihat dari *knowledge and skill* artinya seseorang dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Oleh karena itu, seseorang perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Jadi, Kemampuan Kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan ada dua yaitu kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental dan kemampuan fisik yang menuntut stamina, kecekatan, dan lain-lain.

### 2.3 Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2000: 67), kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja *actual performance*, yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Porter dan Lawler secara sederhana menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja pegawai didukung oleh tiga faktor yaitu faktor tingkat motivasi pegawai atau usaha, kemampuan dan kejelasan, dan penerimaan atas peran (Steers, 1985: 147). Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan lainnya, yang berusaha mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Bernardin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2011: 150), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2011: 150), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

### 3. Hipotesis

H1 : Disiplin Kerja Pegawai (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

H2 : Kemampuan Kerja Pegawai (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

H3 : Disiplin Kerja Pegawai (X1) dan Kemampuan Kerja Pegawai (X2) mempunyai pengaruh simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

## 4. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory*. Penelitian *explanatory* adalah suatu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel penelitian dan pengujian hipotesa. Sehingga penelitian ini juga sering disebut penelitian pengujian hipotesa, yaitu penelitian yang menganalisis hubungan antar variabel-variabel yang dirumuskan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah :

#### a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dalam bentuk pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan.

#### b. Analisis Regresi Linier

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien regresi.

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Analisis Deskriptif

Variabel	Indikator	Item	Mean
X <sub>1</sub> (Disiplin Kerja)	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.1.1</sub>	4,45
		X <sub>1.1.2</sub>	4,47
		X <sub>1.1.3</sub>	4,14
	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.2.1</sub>	4,45
		X <sub>1.2.2</sub>	4,99
	X <sub>2</sub> (Kemampuan Kerja)	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.1.1</sub>
X <sub>2.1.2</sub>			4,00
X <sub>2.1.3</sub>			4,04
X <sub>2.2</sub>		X <sub>2.2.1</sub>	4,14
		X <sub>2.2.2</sub>	4,12
		X <sub>2.2.3</sub>	4,11
Y (Prestasi Kerja)	Y <sub>1.1</sub>	Y <sub>1.1.1</sub>	4,09
		Y <sub>1.1.2</sub>	4,12
	Y <sub>1.2</sub>	Y <sub>1.2.3</sub>	4,14
	Y <sub>1.3</sub>	Y <sub>1.3.1</sub>	4,18
	Y <sub>1.4</sub>	Y <sub>1.4.1</sub>	4,17
		Y <sub>1.4.2</sub>	4,14
	Y <sub>1.5</sub>	Y <sub>1.5.1</sub>	4,33
		Y <sub>1.5.2</sub>	4,28

## 5.2 Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) secara simultan maupun parsial. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16 for Windows*. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi hasil uji korelasi dan regresi linier berganda antara variabel bebas dan variabel terikat

Variabel	Koefisien b	std error	t <sub>hitung</sub>	Sign t	Keterangan
X					
(constant)	12.149	2.571	4.725	.000	Signifikan
X1	0.148	.042	3.524	.001	Signifikan
X2	0.729	.102	7.167	.000	Signifikan
R = 0.705					
R Square = 0.496					
Adjusted R square = 0.483					
F <sub>hitung</sub> = 35.992					
F <sub>tabel</sub> = 2.503					
t <sub>tabel</sub> = 1.666					
Sig F = 0.000					

Sumber : Data primer diolah, 2013

Setelah mengetahui hasil uji korelasi dan regresi linier berganda antara variabel bebas dan variabel terikat, dalam penyajian datanya menggunakan skala interval 0.199 yang kemudian dapat disajikan dalam interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Keterangan
1	0.00 – 0.199	Sangat rendah
2	0.20 – 0.399	Rendah
3	0.40 – 0.599	Sedang
4	0.60 – 0.799	Kuat
5	0.80 – 1.00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2005: 214)

Setelah mengetahui interpretasi koefisien korelasi diatas, maka dapat diketahui gambaran variabel dari masing item-item yang diteliti yang dapat disajikan sebagai berikut :

1. Nilai R sebesar 0,705 hal ini menunjukkan bahwa interpretasi koefisien korelasinya berada pada daerah kuat.
2. Persamaan regresi :  $Y = 12.149 + 0.148 X_1 + 0.729 X_2$ .

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja Karyawan

a : Konstant

$b_1$  : Koefisien regresi Disiplin Kerja secara parsial

$X_1$  : Variabel Disiplin Kerja

$b_2$  : Koefisien regresi Kemampuan Kerja secara parsial

$X_2$  : Variabel Kemampuan Kerja

Berikut ini penjelasannya lebih lanjut :

- a : 12.149

Nilai konstanta ini menunjukkan apabila tidak ada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ), maka Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar 12.149.

- $b_1$  : 0.148

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi dan regresi linier berganda, diketahui bahwa koefisien  $b_1$  sebesar 0.148. Dengan demikian, besarnya kontribusi variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.148 atau 14.8% yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

- $b_2$  : 0.729

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi dan regresi linier berganda, diketahui bahwa koefisien  $b_2$  sebesar 0.729. Dengan demikian, besarnya kontribusi variabel Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.729 atau 72.9% yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

- Dari nilai *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0.483 atau 48.3%. Artinya variabel  $Y$  dipengaruhi oleh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 48.3% dan sisanya 51.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti.

## 5.3 Pengujian Hipotesis

### 1. Uji F / Simultan

Pengujian terhadap hipotesis uji simultan / uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) yang dapat dilihat pada tampilan tabel 3 mengenai hasil hipotesis uji F/Simultan berikut ini.

Tabel 3. Hasil Hipotesis Uji F/Simultan

Hipotesis	Hasil Hipotesis	Status Korelasi
Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi	- Jika nilai sig. F $\leq \alpha$ sebesar 0.05 maka $H_0$ ditolak - Sig. F 0.000 < $\alpha$ 0.05 (signifikansi F = 0.000), jadi Sig F <	sig. F $\leq \alpha$ sebesar 0.05 maka $H_0$ ditolak

Kerja Karyawan (Y).	5% (0.000 < 0.05) - $F_{hitung}$ menunjukkan nilai sebesar 35.992	
---------------------	--	--

Berdasarkan tabel uji F diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

## 2. Uji t

Pengujian uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas yang terdiri dari :

- Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tampilan tabel 4 mengenai hasil hipotesis uji t/parsial.

Tabel 4. Hasil Hipotesis Uji t/Parsial variabel  $X_1$  terhadap Y

Hipotesis	Hasil Hipotesis	Status Korelasi
Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).	- Jika nilai Sig t $\leq$ sig. $\alpha$ , maka $H_0$ ditolak - Sig. t 0.001 < $\alpha$ 0.05 (signifikasi t = 0.001), jadi Sig t < 5% (0.001 < 0.05) - $t_{hitung}$ sebesar 3.524	Sig. t $\leq$ $\alpha$ sebesar 0.05 maka $H_0$ ditolak

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

- Pengaruh Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tampilan tabel 5 mengenai hasil hipotesis uji t/parsial.

Tabel 5. Hasil Hipotesis Uji t/Parsial variabel  $X_2$  terhadap Y

Hipotesis	Hasil Hipotesis	Status Korelasi
Variabel Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).	- Jika nilai Sig t $\leq$ sig. $\alpha$ , maka $H_0$ ditolak - Sig. t 0.000 < $\alpha$ 0.05 (signifikasi t = 0.000), jadi Sig t < 5% (0.000 < 0.05) - $t_{hitung}$ sebesar 7.167	Sig. t $\leq$ $\alpha$ sebesar 0.05 maka $H_0$ ditolak

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

## 5.4 Pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y)

### a. Pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi dengan nilai sebesar 0.148. Nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan sehingga kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja maka akan naik sebesar satu satuan yang dimiliki variabel prestasi kerja karyawan.

Hasil uji t yang didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dibandingkan dengan  $\alpha$  0.05 dan nilai Sig t  $\leq$  sig.  $\alpha$  maka  $H_0$  ditolak, maka keputusan  $H_0$  ditolak. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal ini dikarenakan disiplin kerja karyawan timbul atas kesadaran dan berdasarkan perintah atasan karena adanya dorongan rasa takut atas sanksi yang dikenakan dan dipengaruhi pula dengan hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental dan sikap sehingga hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sesuai dengan pendapat Musanef (1994: 116) bahwa disiplin juga tak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu, dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin para pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas/prestasi kerja pada karyawan.

### b. Pengaruh variabel Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi dengan nilai sebesar 0.729 dan variabel kemampuan kerja

mempunyai pengaruh yang dominan bila dibandingkan dengan variabel disiplin kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara kemampuan kerja dan prestasi kerja karyawan sehingga kenaikan satu satuan pada variabel kemampuan kerja maka akan naik sebesar satu satuan yang dimiliki variabel prestasi kerja karyawan.

Hasil uji t yang didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan dengan  $\alpha$  0.05 dan nilai Sig  $t \leq$  sig.  $\alpha$  maka  $H_0$  ditolak, maka keputusan  $H_0$  ditolak. Hal ini menandakan bahwa kemampuan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Dari hasil pembahasan di atas, bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kemampuan intelektual dan kemampuan fisik serta diperlukannya hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental dan sikap untuk meningkatkan prestasi kerja.

Sesuai dengan pendapat Robbins (1996: 218) bahwa tingkat kinerja/prestasi pegawai akan sangat bergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Dengan demikian apabila tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah maka akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi pula kinerja/prestasi kerja karyawan.

### **5.5 Pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).**

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Pada penelitian ini, variabel bebas yang diteliti adalah disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ). Hasil penelitian menyatakan bahwa kedua variabel bebas ini memberikan kontribusi terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 48.3%. Artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 48.3% dan sisanya 51.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti. Untuk mengetahui adanya

pengaruh signifikansi antara variabel bebas disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan nilai sig F sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan

### **5.6 Pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).**

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Pada penelitian ini, variabel bebas yang diteliti adalah disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ). Hasil penelitian menyatakan bahwa kedua variabel bebas ini memberikan kontribusi terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 48.3%. Artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 48.3% dan sisanya 51.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikansi antara variabel bebas disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan nilai sig F sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  sebesar 0.05 maka  $H_0$  ditolak.

Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa prestasi kerja karyawan secara bersama-sama dipengaruhi disiplin kerja dan kemampuan kerja. Hal ini dikarenakan adanya hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental dan sikap berasal dari disiplin yang timbul dari diri sendiri dan disiplin berdasarkan perintah atasan serta adanya kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Variabel yang paling berpengaruh adalah kemampuan kerja ( $X_2$ ) dikarenakan timbulnya prestasi kerja karyawan kebanyakan dari kemampuan tiap individu yang beraneka ragam dan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan para pegawai memiliki tingkat kemampuan yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuannya dengan hasil yang memuaskan sedangkan untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) berdasarkan penelitian beberapa pegawai yang lalai dalam tugasnya dan kurang disiplin terhadap waktu dan dapat dibuktikan dengan nilai regresinya kecil. Hasil dari observasi pun menunjukkan bahwa para pegawai lebih cenderung Disiplin berdasarkan

perintah atasan (mengikuti peraturan yang ada) sehingga para pegawai memiliki rasa takut terhadap sanksi yang diberikan perusahaan. Selain itu kemampuan pegawai sangat mendominasi di perusahaan ini karena sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan yang tinggi sehingga dapat memperoleh pegawai yang berkualitas sesuai bidang masing-masing. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Berikut ada penjelasan dari variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu tentang teori motivasi.

Hasibuan (2005: 165) berpendapat teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Apabila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Inilah sebabnya teori ini disebut teori harapan (*expectancy theory*).

Harapan (*expectancy*), adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan mempunyai nilai yang berkisar dari nol yang menunjukkan tidak ada kemungkinan bahwa suatu hasil akan muncul sesudah perilaku atau tindakan tertentu, sampai angka positif satu yang menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan mengikuti suatu tindakan atau perilaku. Harapan dinyatakan dalam probabilitas (kemungkinan). *Ability* (kemampuan) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin melaksakannya.

## 6. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan terdapat hasil distribusi dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Y$  dan pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  secara simultan maupun parsial, sebagai berikut : Hasil distribusi

frekuensi *Mean*  $X_1$  adalah 4.5 maka dapat ditentukan intervalnya sangat tinggi untuk hasil distribusi frekuensi *Mean*  $X_2$  adalah 4.10666667 maka dapat ditentukan intervalnya tinggi dan hasil distribusi frekuensi *Mean*  $Y$  adalah 4.1825 maka dapat ditentukan intervalnya tinggi. Pengaruh secara parsial pada variabel Disiplin kerja dan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi dengan nilai sebesar 0.148. Nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan sehingga kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja maka akan naik sebesar satu satuan yang dimiliki variabel prestasi kerja karyawan. Hasil uji t yang didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dibandingkan dengan  $\alpha$  0.05 dan nilai Sig  $t \leq \text{sig. } \alpha$  maka  $H_0$  ditolak, maka keputusan  $H_0$  ditolak. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

Pengaruh parsial pada variabel Kemampuan Kerja dan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi dengan nilai sebesar 0.729 dan variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang dominan bila dibandingkan dengan variabel disiplin kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara kemampuan kerja dan prestasi kerja karyawan sehingga kenaikan satu satuan pada variabel kemampuan kerja maka akan naik sebesar satu satuan yang dimiliki variabel prestasi kerja karyawan. Hasil uji t yang didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan dengan  $\alpha$  0.05 dan nilai Sig  $t \leq \text{sig. } \alpha$  maka  $H_0$  ditolak, maka keputusan  $H_0$  ditolak. Hal ini menandakan bahwa kemampuan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

Pengaruh secara simultan pada variabel bebas yang diteliti adalah disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ). Hasil penelitian menyatakan bahwa kedua variabel bebas ini memberikan kontribusi terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 48.3%. Artinya variabel  $Y$  dipengaruhi oleh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 48.3% dan sisanya 51.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikansi antara variabel bebas disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap

variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan nilai sig F sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  sebesar 0.05 maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

## 6.2 Saran

Diharapkan perusahaan untuk lebih baik lagi dalam meningkatkan disiplin pegawainya, baik disiplin yang timbul dari diri sendiri maupun disiplin berdasarkan perintah pimpinan agar pegawai lebih berprestasi untuk bekerja lebih baik.

Kontribusi untuk Kantor Pusat PT Pelabuhan III (Persero) Surabaya agar meningkatkan mutu pegawainya dengan seleksi pegawai yang ketat agar mendapatkan pegawai yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang tinggi.

Dalam penelitian yang dilakukan peneliti, masih terdapat keterbatasan dalam hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin dan kemampuan saja, melainkan masih banyak variabel yang mempengaruhinya. Yakni variabel motivasi diharapkan untuk dapat diteliti oleh peneliti berikutnya karena ternyata pada penelitian ini variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel prestasi karyawan sebesar 48.3% dilihat dari nilai  $R$  Square.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James L, Jhon M.Ivancecivch and James H. Donnelly. 1996. *Organisasi dan Manajemen*. Diterjemahkan oleh Djoerdan Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Melayu.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juhro, R Muchammad. 1978. *Jurnal dan Praktek* 2. Jakarta: Kanisius.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Manulang, ML. 1988. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

*Manajemen*. Diterjemahkan oleh Djoerdan Wahid. Jakarta : Erlangga.

- Hasibuan, Melayu.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juhro, R Muchammad. 1978. *Jurnal dan Praktek* 2. Jakarta: Kanisius.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Manulang, ML. 1988. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moenir. 1987. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Musanef. 1994. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I dan II. Jakarta: Prinhalindo.
- Saydam, Ghazali. 1996. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa.
- Steers, Richard.M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Yamin, Magdalena, Pent. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wursanto, IC. 1985. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Jakarta: Pustaka Dian.
- Moenir. 1987. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.