

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perusahaan saat ini sangat pesat dikarenakan adanya sumber daya manusia yang mampu mengelola dan mengembangkan kemampuannya sendiri. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Pengelolaan karyawan dalam perusahaan bukanlah hal yang mudah karena membutuhkan pemikiran dan strategi khusus bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Selain pemikiran dan strategi juga perlu adanya dorongan dan dukungan dari perusahaan untuk mengembangkan karier sesuai keinginan karyawan maupun perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia adalah kekayaan yang luar biasa berharga dari suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan harus sadar bahwa eksistensi karyawannya akan bergantung pada kecakapan, efisiensi kerja dari sumber daya manusia karena setiap perusahaan sangat menginginkan memiliki karyawan yang berkualitas.

Karyawan tidak hanya diminta memiliki kualitas kerja tetapi karyawan juga diminta memiliki sikap moral agar dapat bekerja secara optimal yaitu kedisiplinan kerja. Disiplin adalah menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Nitisemito (1989:278) "disiplin yaitu suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan

yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik secara tertulis maupun tidak”.

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. Gibson (1996:127), pengertian kemampuan kerja yaitu “Sebuah *trait* (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik”. 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.

Menurut Moekijat (1983:138), semangat itu menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kelompok. Semangat juga merupakan suatu unsur dalam pemberian insentif, sehingga pemeliharaan semangat yang tinggi dapat

mempunyai pengaruh yang sama seperti pengaruh upah-upah yang tinggi atau jaminan-jaminan sosial pegawai yang mewah.

Pada Kantor Pusat Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya terdapat 317 pegawai yaitu meliputi : 5 para 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 : 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) yang 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%, PI 40% sedangkan Non struktural SKI 40%, 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. Peter Drucker (dalam Handoko , 1984:211) , mengemukakan faktor – faktor yang menunjang kinerja/prestasi, antara lain :

1. Pendidikan dan program pelatihan.

2. Gizi, nutrisi dan kesehatan.
3. Kesempatan kerja.
4. Kebijakan ekstern.
5. Pengembangan secara terpadu.

Pendidikan dan program pelatihan berhubungan dengan kemampuan pegawai yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus. Serta dengan pengembangan secara terpadu mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor pendidikan dan pelatihan serta pengembangan secara terpadu mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai , dan disiplin pegawai. Jadi kemampuan kerja dan disiplin pegawai mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja/prestasi pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka yang akan diteliti rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Tanjung Perak ?
2. Apakah ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan kemampuan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Tanjung Perak ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah disampaikan , maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Tanjung Perak.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Tanjung Perak.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberi beberapa manfaat antara lain :

1. Aspek Praktis

Sebagai tambahan informasi dan masukan bagi organisasi atau perusahaan serta diharapkan dapat membantu memecahkan masalah dan dapat mengambil keputusan yang tepat dan baik, guna usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2. Aspek Teoritis

Dapat menjadi sumber informasi, referensi dan kajian bagi kalangan akademis yang berminat untuk membahas lebih lanjut tentang penerapan mengenai peranan disiplin dan kemampuan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan memberikan gambaran menyeluruh mengenai isi dari skripsi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan secara ringkas tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan kerangka teori secara berurutan, mulai dari pengertian disiplin kerja, pengertian kemampuan, pengertian prestasi kerja serta hubungan antara disiplin kerja dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Membahas metode yang digunakan dalam penelitian ini, yang meliputi jenis penelitian, konsep, variabel, definisi operasional, skala pengukuran, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas dan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang penyajian data yaitu penggambaran perusahaan beserta masalah secara kronologis menurut tujuan penelitian, analisis dan interpretasi.

BAB V : PENUTUP

Bab terakhir menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang dilakukan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan bermanfaat bagi PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Tanjung Perak.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Anang Yanuar Prasetio pada tahun 2010 tentang pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Telkom Cabang Blitar. Dapat diketahui bahwa hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:
Berdasarkan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja, dan Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0,868 atau 8,68%, dengan signifikan F sebesar 0,000. Pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel juga menunjukkan pengaruh signifikan. Dalam penelitian ini ditemukan pula bahwa variabel Kemampuan Intelektual (X_3) mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan variabel lainnya, hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,784.
2. Penelitian lain yang dilakukan oleh Quinnati Solechah pada tahun 2009 tentang disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Malang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah menunjukkan beberapa hal sebagai berikut :

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas yaitu Disiplin Preventif (X_1), Disiplin Korektif (X_2), dan Disiplin Progesif (X_3) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat yaitu Prestasi kerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang (Y), hal ini dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 23,828 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak. Selain itu, berdasarkan hasil analisis juga dapat diketahui bahwa besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Disiplin Preventif (X_1), Disiplin Korektif (X_2), dan Disiplin Progesif (X_3) ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,583 yang berarti bahwa kemampuan variabel-variabel disiplin kerja (Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, Disiplin Progesif) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang (Y) adalah sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi parsial, dapat diketahui bahwa secara parsial ketiga variabel dalam disiplin kerja yaitu Disiplin Preventif (X_1), Disiplin Korektif (X_2), dan Disiplin Progesif (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang (Y). dari hasil analisis ini juga dapat dibuktikan bahwa variabel Disiplin Preventif (X_1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel Prestasi kerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang

Malang (Y) hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi variabel Disiplin Preventif (X_1) paling besar yaitu sebesar 0,303. Selain dilihat dari koefisien regresi juga dapat dilihat dari nilai t_{hitung} dimana variabel Disiplin Preventif (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} terbesar dibandingkan variabel bebas lainnya yaitu sebesar 3,218.

3. Penelitian lain dilakukan oleh Fredy Prima Yudha pada tahun 2010 tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 Malang Kantor Cabang Kayutangan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditunjukkan sebagai berikut :

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai uji F dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $46,821 > 3,31$ dan dengan nilai (sig) $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ serta nilai *Adjusted R Square* menunjukkan angka 0,553 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 55,3% terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 6,309 dan t_{tabel} sebesar 2 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,296 > 2$) serta dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel kemampuan kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,296 dan t_{tabel} ($4,296 > 2$) serta dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara

parsial motivasi kerja (X_1), dan kemampuan kerja (X_2), memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 2.1

Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Aspek Perbedaan/Persamaan	Anang Yanuar Prasetyo pada tahun 2010	Quinnati Solechah pada tahun 2009	Fredy Prima Yudha pada tahun 2010	Penelitian Sekarang pada tahun 2013
Judul	pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Telkom Cabang Blitar	Pengaruh disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Malang	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 Malang Kantor Cabang Kayutangan	Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai studi pada pegawai kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Tanjung Perak Surabaya
Lokasi Penelitian	PT.Telkom Cabang Blitar	PT. Bank Jatim Cabang Malang	AJB BUMIPUTERA 1912 Malang Kantor Cabang Kayutangan	kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Tanjung Perak Surabaya
Jenis Penelitian	<i>Explanatory research</i>	<i>Explanatory research</i>	<i>Explanatory research</i>	<i>Explanatory research</i>
Variabel yang diteliti (fokus Penelitian)	Variabel bebas terdiri dari disiplin kerja, kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan prestasi kerja sebagai variabel terikat	variabel bebas yaitu Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, dan Disiplin Progesif dan variabel terikat yaitu Prestasi kerja Karyawan	variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan kemampuan kerja, variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Variabel bebas terdiri dari disiplin kerja dan kemampuan kerja dan variabel terikatnya prestasi kerja pegawai
Populasi	Seluruh karyawan PT.Telkom Cabang Blitar	Seluruh karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang	Seluruh karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Malang Kantor Cabang Kayutangan	Seluruh pegawai kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Tanjung Perak Surabaya
Hasil Penelitian	variabel Disiplin Kerja (X_1), dan Kemampuan fisik (X_2) dan kemampuan intelektual (X_3) mempunyai pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Disiplin Preventif (X_1), Disiplin Korektif (X_2), dan Disiplin Progesif (X_3) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi kerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang (Y)	Variabel yang terdiri dari motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)	Variabel disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai (Y)

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut pendapat Werther Jr., dalam Manullang (1988:96), menyatakan bahwa :”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), menyatakan bahwa : “ 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 standards*”. 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) menyatakan “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.

Disiplin Kerja adalah Kesadaran karyawan untuk melaksanakan aturan kerja yang timbul dari diri sendiri dan berdasarkan perintah karena adanya dorongan rasa takut atas sanksi yang dikenakan. Disiplin timbul karena adanya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit untuk mewujudkan tujuannya.

Hasibuan (2005:195), Ada beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan sebagai berikut :

a. 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 (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan

yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun kurang disiplin.

Pimpinan jangan mengharapakan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego manusia dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. 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 hadir di tempat 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 pengawasandari atasannya.

f. Sanksi Hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku 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.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai

dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Jadi dapat dikatakan Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Setiap tenaga kerja mempunyai banyak motif dan hampir tak ada satu orang tenaga kerja pun yang mempunyai senyawa motif yang sama seperti halnya yang dimiliki tenaga kerja lain. Oleh karena itu tak ada teknik dan strategi yang dapat menjamin terpenuhinya moral dan disiplin kerja yang tinggi bagi setiap tenaga kerja dimana pun juga. Secara khusus pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, dengan tujuan antara lain :

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. *Follow up* dari hal-hal tersebut di atas para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dalam tujuan disiplin persaingan sehat harus selalu diciptakan dan dibina agar dinamika organisasi, kreativitas, introspeksi diri, pengembangan diri, moral kerja, produktivitas kerja karyawan meningkat sehingga tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat tercapai. Apabila ada persaingan yang kurang sehat akan menimbulkan konflik sedangkan konflik yang tidak dapat diselesaikan mengakibatkan perpecahan sehingga tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat tidak tercapai.

3. Jenis-jenis Disiplin

Jenis disiplin terdiri dari dua hal yaitu disiplin dengan sendirinya dan disiplin yang berdasarkan perintah, ini dikemukakan oleh Sukarna (1992:105) yaitu :

- Disiplin yang timbul atas kesadaran (*self imposed discipline*) merupakan jenis disiplin yang paling efektif, karena para karyawan memiliki disiplin kerja yang bukan disebabkan rasa takut atas sanksi atau hukuman yang diterima, apabila tidak patuh terhadap atasan, melainkan timbul karena kesadaran karyawan itu sendiri atas tugas dan tanggung jawabnya.
- Disiplin berdasarkan perintah (*command discipline*) merupakan disiplin yang timbul disebabkan karena adanya paksaan dan didorong oleh rasa takut atas sanksi yang akan dikenakan oleh atasan apabila perintahnya tidak dituruti.

Kedisiplinan tidak hanya berdasarkan adanya perintah dari atasan melainkan disiplin yang timbul dalam diri seseorang sehingga membuat individu itu teratur dalam mengerjakan semua tugas dan kewajibannya. Disiplin yang timbul atas kesadaran disebabkan adanya rasa takut atau inisiatif untuk berubah menjadi lebih baik dan tidak adanya paksaan dari siapapun melainkan dari dirinya sendiri.

Menurut Rivai (2004:444) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin, yaitu :

- Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat.
- Disiplin Korektif (*Corecctive Dicipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mesti dihukum.
- Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspektictive*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. Disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak karyawan lebih diutamakan daripada tindakan disiplin.
- Perspektif Utilitarian (*Utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Apabila ada pegawai yang melanggar aturan maka akan dikenai sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi ini adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

4. Pemberian Sanksi terhadap Pelanggaran Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma perusahaan adalah untuk memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran tersebut. Oleh karena itu setiap manajemen yang menghukum wajib mengadakan riset terlebih dahulu dengan metode dan teknik yang mempunyai validitas dan tingkat reliabilitas yang tinggi atas tindakan dan praduga pelanggaran disiplin yang dilakukan tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Rivai (2004:450) Jenis sanksi terdiri dari :

1. Sanksi Disiplin Berat

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan pekerjaan yang dibebankan.
- b. Pembebasan dari jabatan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja.
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di perusahaan.

2. Sanksi Disiplin Sedang

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dicanangkan.
- b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan.
- c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan.

3. Sanksi Disiplin Ringan

- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Adanya pelaksanaan pemberian sanksi agar pelanggar sadar akan kesalahan yang telah diperbuat. Apabila ada kelalaian dalam memberi sanksi akan memperlemahkan disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang pelanggar mengabaikan disiplin perusahaan. Tapi dilihat dari kesalahan yang diperbuat karena banyak macam sanksi, yaitu sanksi berat, sanksi sedang dan sanksi ringan. Tetapi pemberian sanksi pelanggar tidak boleh membedakan pegawai harus tetap diberlakukan sama. Agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

C. Kemampuan Kerja

1. Pengertian 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) menjelaskan bahwa 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. Macam-macam Kemampuan

Menurut Rao (2000:98) kemampuan kerja dibagi menjadi empat :

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, penyeliaan, dan sebagainya.
4. Kemampuan konseptual, mencakup kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan.

Seseorang dengan kemampuan-kemampuan kemanusiaan yang sangat dikembangkan sadar akan sikap, kekuatan dan kelemahan, kebutuhan dan nilai-

nilainya sendiri serta asumsi dan keyakinannya mengenai orang lain. Dapat juga melihat manfaat dan batas-batas dari kemampuannya dan orientasinya sendiri serta dapat menghargai perbedaan dalam orientasi dan kemampuan yang dimiliki orang lain dibandingkan dengan yang dimilikinya. Keempat golongan kemampuan ini termasuk dalam pelaksanaan berbagai peran di organisasi mana pun. Golongan-golongan itu harus dikombinasikan secara berbeda-beda untuk pelaksanaan secara efektif peranan, peranan yang berbeda-beda pula.

Menurut Robbins (2006:51) kemampuan kerja dibagi menjadi dua yaitu :

1. Kemampuan intelektual

Adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental. Ada tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual antara lain :

- a) Kecerdasan numerik
Kemampuan untuk melakukan perhitungan dengan cepat dan akurat.
- b) Pemahaman verbal
Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dari hubungan antar kata.
- c) Kecepatan Perseptual
Kemampuan mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan visual dengan cepat dan akurat.
- d) Penalaran induktif
Kemampuan mengidentifikasi suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah.
- e) Penalaran deduktif
Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- f) Visualisasi ruang
Kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.
- g) Memori
Kemampuan mempertahankan dan mengingat kembali pengalaman masa silam.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa. Ada Sembilan kemampuan fisik dasar meliputi :

Faktor-faktor kekuatan:

- a) Kekuatan dinamik: kemampuan untuk menggunakan kekuatan otot secara berulang-ulang sepanjang kurun waktu.
- b) Kekuatan otot bawah: kemampuan untuk menggunakan otot dengan menggunakan otot ditubuh (terutama perut).
- c) Kekuatan statis: kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek luar.
- d) Kekuatan eksplosit: kemampuan menghabiskan suatu maksimum energy eksplosit dalam satu atau sederetan tindakan eksplosit.

Faktor-faktor fleksibilitas:

- a) Fleksibilitas jangkauan: kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin.
- b) Fleksibilitas dinamik: kemampuan melakukan gerakan cepat.

Faktor-faktor lain:

- a) Koordinasi tubuh: kemampuan mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.
- b) Keseimbangan: kemampuan menjaga keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.
- c) Stamina: kemampuan menggerakkan upaya maksimum yang mensyaratkan upaya terus menerus.

Berbagai macam kemampuan yaitu kemampuan intelektual berhubungan dengan kegiatan mental seperti kecerdasan, pemahaman, dll. Sedangkan kemampuan fisik itu adalah menuntut adanya gerak otot, stamina, kecekatan, kekuatan, fleksibilitas dan keseimbangan.

3. Pengukuran Kemampuan Kerja

Pengukuran terhadap kemampuan kerja karyawan sering disebut dengan istilah *rafting scale* (skala penilaian) atau merit rafting. Tiffin (1965) dalam As'ad (1998:22) memberikan batasan sebagai evaluasi yang sistematis

terhadap karyawan diberikan oleh supervisor (atasan, mandor, pengawas) dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Mengenai tata cara penilaian kemampuan kerja terdapat beberapa pendekatan yang dilakukan. Menurut As'ad (1998:24), dari berbagai metode bisa diklasifikasikan atas tiga kategori umum sebagai berikut :

1. *Subyective Procedures*

Prosedur ini meliputi penilaian ataupun pertimbangan-pertimbangan terhadap kemampuan kerja karyawan yang dilakukan oleh *supervisor* (atasannya), *sub ordinates* (bawahannya), *peers* (kelompok kerja rekan-rekan kerja), *out-side observer* (para observer dari luar) dan *self* (diri sendiri).

2. *Direct Measures*

Dalam hal ini evaluasi terhadap *proficiency* kerja personil dapat secara langsung (*direct*). Misal: jumlah produk yang dihasilkan dalam jangka panjang waktu tertentu, jumlah produk yang tidak terpakai dan juga sejumlah kejadian yang tidak diinginkan selama jangka waktu tertentu.

3. *Proficiency Testing*

Hal ini dimaksudkan untuk mengetes keterampilan-keterampilan karyawan dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang karyawan dalam pekerjaannya. Adapun tujuan pokok dari test kemampuan karyawan tersebut untuk mengevaluasi pengetahuan karyawan dan kemampuan-kemampuan karyawan dalam berbagai macam pekerjaan.

Penjelasan dari pendekatan-pendekatan di atas adalah sebagai berikut :

1. *Subyectif Procedures*

Merupakan penilaian kemampuan kerja karyawan yang dilakukan oleh atasan, bawahan, rekan sekerja, pengamat dari luar dan oleh diri sendiri. Penilaian ini kurang efektif karena berdasarkan pada pendapat dari seseorang terhadap orang lain, jadi jawabannya bersifat subyektif atau atas dasar suka dan tidak suka.

2. *Direct Measures*

Merupakan penilaian yang dilakukan secara langsung. Misalnya dengan menghitung jumlah produk yang dihasilkan dan menilai baik atau buruk kualitas dari produk yang dihasilkannya tersebut.

3. *Proficiency Testing*

Merupakan penilaian yang dimaksudkan untuk menilai keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Kemampuan seseorang didapat dari pengetahuan, pendidikan yang memadai atau pembelajaran yang giat tetapi pengukuran kemampuan ditentukan oleh *Subyective Procedures* yaitu berasal dari pertimbangan-pertimbangan atasan, kelompok kerja, *obverse* luar dan diri sendiri. *Direct Measures* berasal dari penilaian terhadap jumlah produk yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan *Proficiency Testing* yaitu penilaian terhadap karyawan tujuannya untuk mengetes kemampuan karyawannya.

D. Prestasi Kerja

1. Pengertian 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.

Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965) dalam Sutrisno (2011:150). Lebih tegas lagi adalah lawler dan Porter (1967) dalam Sutrisno (2011:150), yang menyatakan bahwa *job performance* adalah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam

melakukan pekerjaannya dinamakan *level of performance* oleh Vroom (dalam As'ad, 2001).

Sutrisno (2011:150) maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Prestasi Kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja ada beberapa kunci yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, waktu dan absensi.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers (1984) dalam Sutrisno (2011:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang ada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Byar dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2011:151), mengemukakan

adanya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang di rasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi fisik.
2. Peralatan.
3. Waktu.
4. Material.
5. Pendidikan.
6. Supervisi.
7. Desain organisasi.
8. Pelatihan.
9. Keberuntungan.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Sutrisno (2009:167) Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

- a. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan kerja. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

- e. Sikap. Tingkat semangat kerja sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Dapat dilihat dari aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

E. Teori Motivasi Proses

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. Jika bekerja baik saat ini, hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi hasil yang akan dicapai tercermin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Karena ego manusia yang selalu menginginkan hasil yang baik-baik saja, daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan. Inilah sebabnya teori ini disebut teori harapan (*expectancy theory*).

1) Teori Harapan (*expectancy theory*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom. Vroom mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu :

- a) 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).

- b) Nilai (*valence*), adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu. Nilai/valensi ditentukan oleh individu dan tidak merupakan kualitas objektif dari akibat itu sendiri. Pada suatu situasi tertentu, nilai itu berbeda bagi satu orang ke orang lain. Satu hasil mempunyai valensi positif apabila dipilih dan lebih disenangi, dan sebaliknya mempunyai valensi negatif jika tidak dipilih. Suatu hasil mempunyai valensi nol apabila orang acuh tak acuh mendapatkannya.
- c) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua. Vroom mengemukakan bahwa pertautan dapat mempunyai nilai yang berkisar antara minus satu (-1) yang menunjukkan persepsi bahwa tercapainya tingkat kedua adalah pasti tanpa hasil tingkat pertama dan tidak mungkin timbul dengan tercapainya hasil tingkat pertama dan positif satu (+1)

yang menunjukkan bahwa hasil tingkat pertama perlu dan sudah cukup untuk menimbulkan hasil tingkat kedua. Karena hal ini menggambarkan suatu gabungan atau asosiasi maka *instrumentality* dapat dipikirkan sebagai pertautan atau korelasi. Motivasi adalah menilai besarnya dan arahnya semua kekuatan yang mempengaruhi individu. Tindakan yang didorong oleh kekuatan yang paling besar adalah tindakan yang paling mungkin dilakukan.

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. Prinsip teori harapan :

$$a) P = f(M \times A)$$

$$b) M = f(V1 \times E)$$

$$c) V1 = f(V2 \times I)$$

Keterangan :

P = *Performance*

M = *Motivation*

A = *Ability*

V = *Valence*

E = *Expectancy*

I = *Instrumentality*

F. Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja

Manusia adalah unsur yang paling penting dalam perusahaan atau organisasi. Maka dari itu apabila menginginkan prestasi yang baik maka manusia itu harus memiliki sikap disiplin karena sangat mempengaruhi kinerja atau prestasi karyawan tersebut. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor ataupun perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya. Mereka menggunakan bahan – bahan dan perlengkapan dengan hati – hati.

Pentingnya peranan disiplin juga dikemukakan oleh Musanef (1994:116) yang 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 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”. Selanjutnya Sun Tzu dalam Triguno (2000 : 50) menyatakan : “ bahwa segala sesuatu itu tidak akan ada artinya jika tidak disiplin oleh para pelaksananya”.Berdasarkan pendapat ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja/prestasi kerja pegawai.

G. Hubungan Kemampuan Kerja dengan Prestasi Kerja

Menurut Gibson (1996:127), pengertian kemampuan adalah sebuah *trait* (bawaan) yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu baik mental atau fisik. Jadi dapat dikatakan bahwa kemampuan merupakan sifat *biological* dan

potensi yang dimiliki oleh seseorang yang memungkinkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan baik mental ataupun fisik. Begitu pula Simanjuntak (1985 : 43), menyatakan bahwa : “ Sumberdaya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini dikarenakan alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.”

Kemudian menurut pendapat Robbins (1996:218) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

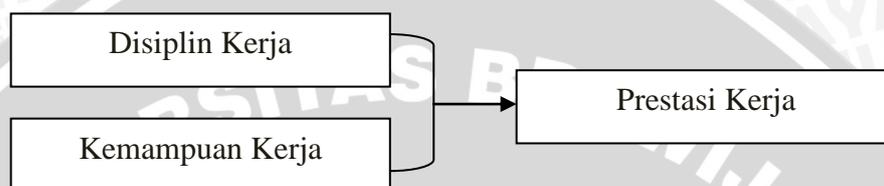
Menurut Moenir (1987 : 76), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu : unsur kecakapan, unsur fisik, unsur mental. Agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja. Dengan kata lain semakin tinggi kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja/prestasi kerja pegawai.

H. Model Konsep dan Hipotesis Penelitian

Konsep atau *construct* penelitian merupakan dasar pemikiran peneliti yang kemudian dikomunikasikan kepada orang lain. Peneliti perlu merumuskan konsep penelitian dengan baik agar hasilnya dapat dimengeti oleh

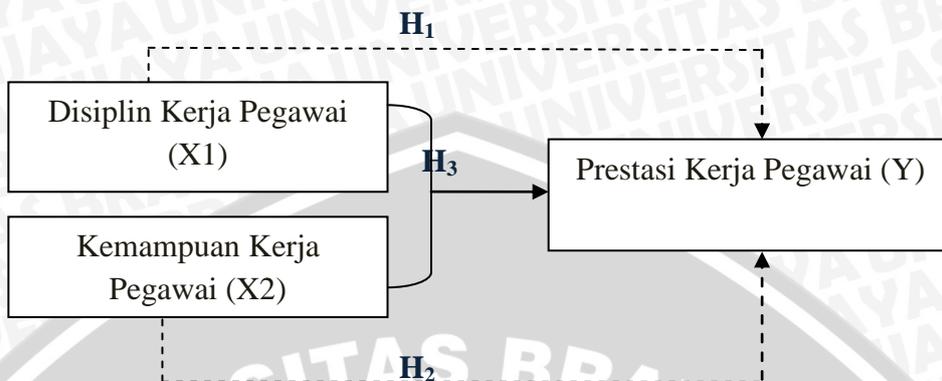
orang lain. Menurut Indiantoro dan Supomo (2002:58) konsep mengekspresikan suatu abstraksi yang terbentuk melalui generalisasi dari pengamatan terhadap fenomena-fenomena.

Gambar 2.2
Model Konsep Penelitian



Gambar 2.3

Model Hipotesis Penelitian



Keterangan Gambar :

- > : Pengaruh secara parsial
- > : Pengaruh secara simultan

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).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka 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.

Hal ini sesuai dengan pendapat Singarimbun dan Effendi (2011:5) yang menyatakan bahwa : “Apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian atau penelitian penjelasan (*explanatory research*)”. Penelitian *explanatory* dilakukan apabila peneliti ingin menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), maka dari itu jenis penelitian yang dipakai adalah jenis penelitian *explanatory*.

B. Lokasi Penelitian

Dalam hal ini peneliti mengambil lokasi Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Tanjung Perak Surabaya yang terletak di jalan Tanjung Perak Timur Nomor 610. Lokasi ini dipilih karena Perusahaan ini bergerak dalam melayani masyarakat dan banyak karyawan yang dipekerjakan sehingga kedisiplinan, kemampuan dan prestasi kerja karyawan sangat berpengaruh dalam perusahaan ini.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2008:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga sekedar jumlah yang ada pada objek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek itu. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah Pegawai Kantor Pusat pada Direktorat Satuan Pengawas Intern (SPI), Sekretaris Perusahaan, Biro Hukum, Pengadaan Barang dan Jasa, Biro Perencanaan, Komersial dan Pengembangan Usaha, Operasional dan Teknik, Keuangan, Personalia, Sistem Informasi, dan Umum dengan total 317 pegawai. Berikut rincian pegawai berdasarkan unit kerja.

Tabel 3.2
Populasi berdasarkan tiap Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Direktur Utama	1
2	Direktur Komersial dan Pengembangan Usaha	1
3	Direktur Operasi dan Teknik	1
4	Direktur Keuangan	1
5	Direktur Personalia dan Umum	1
6	Satuan Pengawas Intern (SPI)	20
7	Sekretaris Perusahaan	21
8	Biro Hukum	11
9	Pengadaan Barang dan Jasa	9
10	Biro Perencanaan	11
11	Komersial dan Pengembangan Usaha	47
12	Operasi dan Teknik	41
13	Keuangan	51
14	Personalia	101
JUMLAH		317

**Sumber : SISDM PT PELABUHAN INDONESIA III (Persero) Surabaya yang kemudian diolah manual, diperoleh pada tanggal 13 Desember 2012*

Berdasarkan populasi yang ada, diketahui ada 317 pegawai yang berada di kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. Peneliti mempertimbangkan beberapa faktor seperti Direktur sibuk dan tidak selalu ada diruangan maka guna kelengkapan data dan informasi, untuk Direktur yang ada sehingga diperoleh populasi baru sebanyak 312. Berikut rincian tidak termasuk hitungan dan populasi akan dikurangi 5 dari total Direktur yaitu :

Tabel 3.3
Populasi Singkat berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Satuan Pengawas Intern (SPI)	20
2	Sekretaris Perusahaan	21
3	Biro Hukum	11
4	Pengadaan Barang dan Jasa	9
5	Biro Perencanaan	11
6	Komersial dan Pengembangan Usaha	47
7	Operasional dan Teknik	41
8	Keuangan	51
9	Personalia	101
Total		312

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2008:80), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari output itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu *Stratified Random Sampling*. Singarimbun (2011:162), *Stratified Random Sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang dipengaruhi oleh derajat keseragaman populasi yang bersangkutan. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Oleh karena itu, untuk dapat menggunakan metode ini diperlukan kerangka sampel jelas yang memuat semua elemen populasi. Digunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi

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

Keterangan :

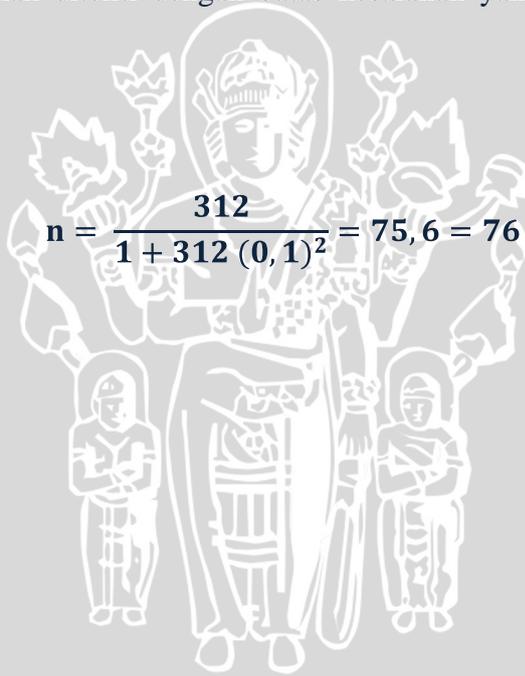
n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan

Berdasarkan rumus Slovin untuk jumlah populasi 312 orang, maka jumlah sampel yang akan diteliti dengan batas kesalahan yang diinginkan 10% adalah:

$$n = \frac{312}{1 + 312 (0,1)^2} = 75,6 = 76$$



Tabel 3.4
Sampel berdasarkan tiap Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai		Sampel
1	Satuan Pengawas Intern (SPI)	20	20/312 X 76	5
2	Sekretaris Perusahaan	21	21/312 X 76	5
3	Biro Hukum	11	11/312 X 76	3
4	Pengadaan Barang dan Jasa	9	9/312 X 76	2
5	Biro Perencanaan	11	11/312 X 76	3
6	Komersial dan Pengembangan Usaha	47	47/312 X 76	11
7	Operasional dan Teknik	41	41/312 X 76	10
8	Keuangan	51	51/312 X 76	12
9	Personalia	101	101/312 X 76	25
TOTAL		312		76

**Sumber : SISDM PT PELABUHAN INDONESIA III (Persero) Surabaya yang kemudian diolah manual, diperoleh pada tanggal 13 Desember 2012*

D. Variabel, Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

1. Variabel

Pada dasarnya variabel merupakan sesuatu (konsep) yang akan menjadi obyek pengamatan di dalam melakukan penelitian. Penentuan variabel penelitian sangat penting sebagai dasar dalam memecahkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Singarimbun (1995:44), variabel adalah sesuatu atau konsep yang mempunyai variasi nilai.

a. Variabel Bebas

Variabel Bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat.

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Disiplin Kerja Karyawan (X1) dan Kemampuan Kerja Karyawan (X2).

b. Variabel Terikat

Variabel Terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasi kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Penelitian ini dimaksud untuk memperjelas konsep. Oleh karena itu diperlukan variabel yang akan mendukung konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian. Definisi operasional peneliti kali ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (X_1) Disiplin Kerja adalah Kesadaran karyawan untuk melaksanakan aturan kerja yang timbul atas kesadaran dan berdasarkan perintah karena adanya dorongan rasa takut atas sanksi yang dikenakan. Variabel Bebas Disiplin Kerja indikatornya terdiri dari :
1. Disiplin yang timbul atas kesadaran.
 2. Disiplin berdasarkan perintah.
- b. Variabel bebas (X_2) Kemampuan Kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Variabel Bebas Kemampuan Kerja indikatornya terdiri dari :

1. Kemampuan Intelektual Adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental.

2. Kemampuan Fisik Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.
- c. Variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y), merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator-indikator dari variabel prestasi kerja karyawan adalah :

1. Hasil Kerja
2. Pengetahuan Pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan kerja
5. Sikap



Tabel 3.5
Variabel, Indikator, dan Item

Variabel	Indikator	Item
Disiplin Kerja (X ₁) (Sukarna, 1992:105)	Disiplin yang timbul kesadaran atas	1. Bekerja mengikuti ketentuan yang sudah ditetapkan. 2. Meminta ijin jika meninggalkan kantor pada jam kerja, kepentingan pribadi/keluarga/sakit. 3. Hadir dan pulang tepat waktu.
	Disiplin berdasarkan perintah	1. Menaati ketentuan yang ada dan tanggung jawab kerja. 2. Menaati perintah atasan.
Kemampuan Kerja (X ₂) (Robbins, 2006:51)	Kemampuan Intelektual	1. Mampu berkomunikasi dengan baik 2. Mampu menyimpulkan 3. Kecepatan mempersiapkan
	Kemampuan Fisik	1. Terampil bekerja 2. Cekatan selesai 3. Mekanis prosedural 4. Mampu mengontrol secara otomatis
Prestasi Kerja (Y) (Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151))	Hasil Kerja	1. Menghasilkan kualitas kerja 2. Menghasilkan pekerjaan dalam jumlah sesuai dengan target
	Pengetahuan Pekerjaan	1. Tingkat pemahaman tentang pengetahuan
	Inisiatif	1. Inisiatif dan kreatifitas selama melaksanakan tugas
	Kecekatan kerja	1. Tingkat kemampuan dalam menerima instruksi kerja 2. Tingkat menyesuaikan cara kerja dan situasi kerja
	Sikap	1. Tingkat semangat kerja dalam melaksanakan tugas 2. Sikap yang tanggap dalam melaksanakan tugas

3. Skala Pengukuran

Sugiyono (2008:80), Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Skala *Likert*, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dalam penelitian, fenomenal sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat setuju skor 5
- b. Setuju skor 4
- c. Ragu-ragu skor 3
- d. Tidak setuju skor 2
- e. Sangat tidak setuju skor 1

E. Pengumpulan data

1. Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi :

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh seorang peneliti langsung dari obyeknya (penyebaran kuesioner pada responden).
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh seorang peneliti secara tidak langsung dari obyeknya, tetapi melalui sumber lain baik lisan maupun tertulis.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah :

- a. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara menyebar angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan kepada responden dan jawaban juga telah tersedia sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dianggap sesuai.
- b. Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan cara mengumpulkan bukti-bukti seperti gambar, kutipan, dan publikasi.

F. Analisis Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah data yang telah dikumpulkan akurat yang berasal dari kuesioner. Menurut Arikunto (1988:160), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Untuk menguji validitas digunakan rumus korelasi *Product Moment*. Rumus korelasi

Product Moment menurut Arikunto (1998:162) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

N = Banyaknya sampel

r = Koefisien korelasi *product moment*

X = Skor tiap item pertanyaan

Y = Skor total tiap variabel

Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka

dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini menggunakan program *SPSS for windows versi 16*.

2. Rekapitulasi Uji Validitas

Adapun rekapitulasi uji validitas disajikan pada tabel 3.6 sebagai

berikut :

Tabel 3.6
Rekapitulasi Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Koefisien Validitas	Sig.	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X ₁)	X1.1	0.356	.002	Valid
2		X1.2	0.326	.004	Valid
3		X1.3	0.296	.010	Valid
4		X1.4	0.336	.003	Valid
5		X1.5	0.969	.000	Valid
6	Kemampuan Kerja (X ₂)	X2.1	0.725	.000	Valid
7		X2.2	0.851	.000	Valid
8		X2.3	0.840	.000	Valid
9		X2.4	0.810	.000	Valid
10		X2.5	0.854	.000	Valid
11		X2.6	0.783	.000	Valid
12	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Y1	0.757	.000	Valid
13		Y2	0.770	.000	Valid
14		Y3	0.834	.000	Valid
15		Y4	0.783	.000	Valid
16		Y5	0.822	.000	Valid
17		Y6	0.801	.000	Valid
18		Y7	0.603	.000	Valid
19		Y8	0.696	.000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

3. Reliabilitas

Menurut Arikunto (1998:170), reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Rumus yang digunakan sebagai berikut Arikunto (1998:193):

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_0^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σ_0^2 = jumlah butir varian

σ_1^2 = varian total

Dikatakan reliabel jika hasilnya lebih besar dari 0,60 setelah itu diketahui bahwa data yang diperoleh adalah valid dan reliabel. Penelitian ini menggunakan *SPSS for windows versi 16*.

4. Rekapitulasi Uji Reliabel

Adapun rekapitulasi uji reliabel disajikan pada tabel 3.7 sebagai berikut :

Tabel 3.7

Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,641	Reliabel
2	Kemampuan Kerja	0,801	Reliabel
3	Prestasi Kerja Karyawan	0,782	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2013

G. Analisis data

1. 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.

2. Analisis regresi linier berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien regresi. Menurut Hasan (2006:74) rumus yang digunakan dalam analisis ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y	= Variabel terikat
a	= Konstanta
X ₁	= Disiplin Kerja
X ₂	= Kemampuan Kerja
b ₁ , b ₂	= Koefisien regresi parsial

3. Uji Hipotesis

a. Uji F (secara simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas dan terikat secara simultan dan bersamaan.

$$F = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{1 - R^2}{n - K - 1}}$$

Keterangan :

F	= F _{statistik} hitungan dibandingkan dengan F tabel
R	= koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan
K	= Jumlah variabel bebas
N	= banyak sampel

b. Uji t (secara parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan :

t = koefisien penentuan

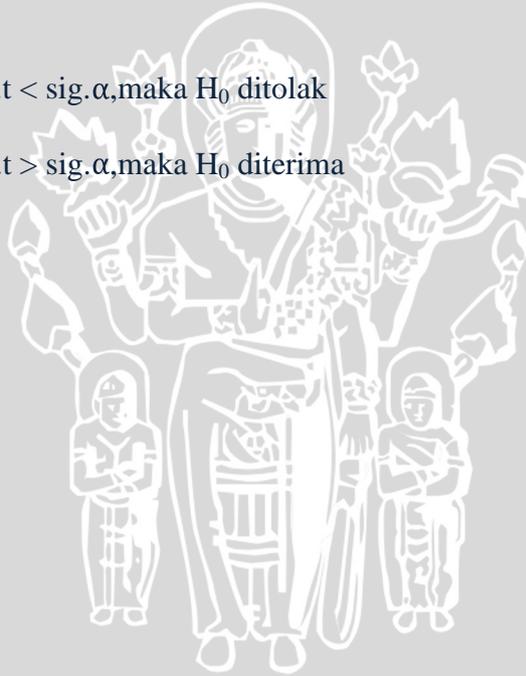
b = koefisien variabel bebas

S_b = standar error koefisien b (variabel bebas)

Hipotesis dalam uji t ini adalah :

Hipotesis dilakukan dengan membandingkan signifikan t dan signifikan :

- a) Jika $\text{sig.t} < \text{sig.}\alpha$, maka H_0 ditolak
- b) Jika $\text{sig.t} > \text{sig.}\alpha$, maka H_0 diterima



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Berdirinya PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Tanjung Perak

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) atau Pelindo III adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam sektor perhubungan dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk mengelola Pelabuhan Umum pada 7 wilayah provinsi Indonesia meliputi wilayah Jawa Timur, Jawa Tengah, Bali, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur. Sejarah PT Pelindo III (Persero) terbagi menjadi beberapa fase penting. Perseroan pada awal berdirinya adalah sebuah Perusahaan Negara yang pendiriannya dituangkan dalam PP No.19 Tahun 1960. Selanjutnya pada kurun waktu 1969- 1983 bentuk Perusahaan Negara diubah dengan nama Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 1 tahun 1969. Kemudian pada kurun waktu tahun 1983-1992 untuk membedakan pengelolaan Pelabuhan Umum yang diusahakan dan yang tidak diusahakan diubah menjadi Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1983 dan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1985.

Seiring dengan pesatnya Perkembangan dunia usaha maka status Perum diubah menjadi Perseroan pada tahun 1992 hingga saat ini dan tertuang dalam Akta Notaris Imas Fatimah, SH Nomor 5 Tanggal 1 Desember 1992 dan telah

diubah terakhir dengan Akta Perubahan Nomor 128 tanggal 25 Juni 1998 yang dibuat di hadapan Notaris Rachmat Santoso, SH. PT Pelindo III (Persero) mengelola sebanyak 43 cabang pelabuhan terdiri atas cabang utama, kelas 1, 2, 3, dan 4 juga kawasan serta memiliki 6 anak perusahaan yang tersebar di 7 Propinsi yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur. Sedangkan Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) terletak di Surabaya. PT Pelindo III (Persero) yang menjalankan bisnis inti sebagai penyedia fasilitas jasa kepelabuhanan, memiliki peran kunci untuk menjamin kelangsungan dan kelancaran angkutan laut. Dengan tersedianya prasarana transportasi laut yang memadai Pelindo mampu menggerakkan dan menggairahkan kegiatan ekonomi negara dan masyarakat. Berdasarkan UU No.17 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Pelabuhan Umum, PT Pelindo III (Persero) bertanggung jawab atas Keselamatan Pelayaran, Penyelenggaraan Pelabuhan, Angkutan Perairan dan Lingkungan Maritim. Dengan demikian status Pelindo bukan lagi sebagai “regulator” melainkan “operator” Pelabuhan, yang secara otomatis mengubah bisnis Pelindo dari Port Operator menjadi Terminal Operator.

2. Bidang Usaha PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)

Sesuai dengan anggaran dasar Perseroan, Bidang Usaha PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah menyediakan dan mengusahakan jasa kepelabuhanan untuk menunjang kelancaran angkutan laut dalam rangka menunjang pelaksanaan pembangunan nasional, yang meliputi pengusahaan:

- Kolam-kolam pelabuhan dan perairan untuk lalu lintas dan tempat berlabuhnya kapal
- Jasa-jasa yang berhubungan dengan pemanduan (pilotage) dan penundaan kapal
- Dermaga dan fasilitas lain untuk bertambat, bongkar muat barang termasuk hewan, dan fasilitas naik turunnya penumpang
- Gudang-gudang dan tempat penimbunan barang-barang angkutan bandar, alat bongkar muat, serta peralatan pelabuhan
- Tanah untuk berbagi bangunan dan lapangan, industri dan gedung-gedung/bangunan yang berhubungan dengan kepentingan kelancaran angkutan laut
- Penyediaan listrik, bahan bakar minyak, air minum dan instalasi limbah pembuangan
- Jasa terminal, kegiatan konsolidasi dan distribusi barang termasuk hewan
- Pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan kepelabuhan
- Jasa pelayanan kesehatan
- Jasa transportasi laut
- Jasa persewaan fasilitas dan peralatan di bidang pelabuhan
- Jasa perbaikan fasilitas dan peralatan pelabuhan
- Properti di daerah lingkungan pelabuhan
- Kawasan industri di daerah lingkungan pelabuhan
- Kawasan wisata di daerah lingkungan pelabuhan

- Depo petikemas
- Jasa konsultan di bidang kepelabuhanan
- Jasa Komunikasi dan informasi di bidang kepelabuhanan
- Jasa konstruksi di bidang pelabuhan

3. Visi, Misi dan Kebijakan Mutu Perusahaan

a. Visi

Menjadikan Pelabuhan Tanjung Perak, Tanjung Emas, Benoa sebagai pelabuhan kelas dunia; Pelabuhan Gresik, Banjarmasin, Kotabaru, Sampit, Kumai dan Tenau-Kupang sebagai pelabuhan dengan laju pertumbuhan tinggi dan Pelabuhan lainnya sebagai pelabuhan dengan laju pertumbuhan local/regional.

b. Misi

- a). Menciptakan nilai tambah ekonomis bagi stakeholders (pelanggan, pemegang saham, pegawai, mitra usaha, dll) melalui kegiatan pelayanan jasa inti kepelabuhan dan jasa terkait lainnya dengan mempertimbangkan etika usaha yang sehat.
- b). Turut serta melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan, serta pembangunan dunia usaha nasional dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

c. Kebijakan Mutu Perusahaan

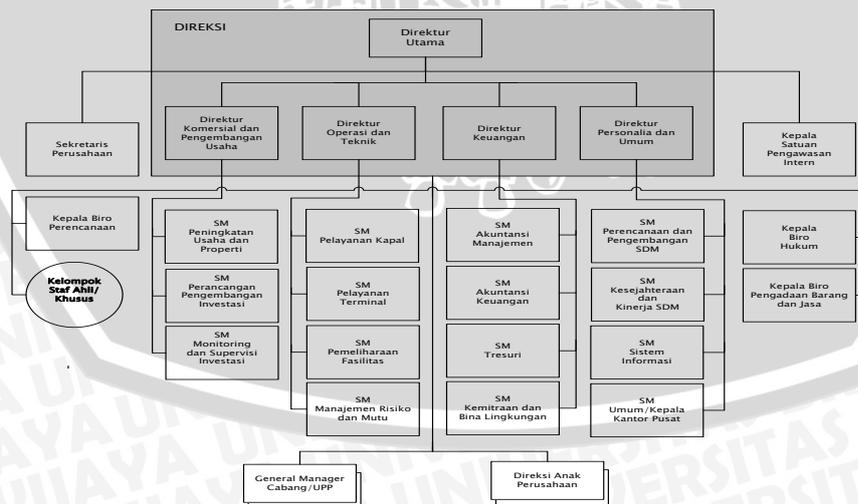
Kualitas layanan yang bermutu tinggi terus ditingkatkan dengan menempuh kebijakan – kebijakan yang langsung ditujukan bagi pegawai

yang bertugas di garis depan dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerjanya, serta menyediakan tempat dan system kerja yang aman, sehingga dapat memberikan pelayanan yang produktif dan tepat waktu.

Selain itu secara kelembagaan Sistem Manajemen Mutu yang sudah berjalan secara berkala di upgrading dari ISO 9002 : 1994 menjadi ISO 9001 : 2000 yang terintegrasi dengan Sistem Manajemen Kesehatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) serta 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) guna memenuhi estandar Sistem Manajemen Mutu tersebut. Untuk mengetahui seberapa jauh harapan akan kepuasan pelanggan yang dilaksanakan di cabang Pelabuhan Tanjung Perak, Tanjung Emas dan Benoa. Upaya peningkatan kepuasan pelanggan yang berkelanjutan ini telah pula diaudit oleh Badan Sertifikasi ISO.

4. Struktur Organisasi PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Tanjung Perak

Adapun gambaran tentang struktur organisasi PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Tanjung Perak disajikan pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Sumber : SISDM PT PELABUHAN INDONESIA III (Persero) Surabaya yang kemudian diolah manual, diperoleh pada tanggal 13 Desember 2012



B. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya mendapat 76 responden. Jumlah responden yang diteliti tersebut dapat digambarkan secara umum tentang usia/umur, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

1. Responden berdasarkan Usia/Umur

Adapun gambaran responden penjelasan/berdasarkan Usia/Umur disajikan pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Distribusi Umur Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	23 – 29 tahun	28	37%
2	> 29 – 32 tahun	10	13%
3	> 32 – 36 tahun	7	9%
4	> 36 – 40 tahun	6	8%
5	> 40 – 44 tahun	8	10%
6	> 44 – 48 tahun	4	6%
7	> 48 – 52 tahun	8	10%
8	> 52 – 55 tahun	5	7%
Total		76	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2013

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berumur 23-29 tahun sebanyak 28 pegawai atau 37%, jumlah responden yang berumur > 29-32 tahun sebanyak 10 pegawai atau 13%, jumlah responden yang berumur > 32-36 tahun sebanyak 7 pegawai atau 9%, jumlah responden yang berumur > 36-40 tahun sebanyak 6 pegawai atau 8%, jumlah responden yang berumur > 40-44 tahun sebanyak 8 pegawai atau 10%, jumlah responden yang berumur > 44-48 tahun sebanyak 4 pegawai atau 6%, jumlah responden yang berumur >

48-52 tahun sebanyak 8 pegawai atau 10%, jumlah yang berumur > 52-55 tahun sebanyak 5 pegawai atau 7%. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) didominasi oleh pegawai yang berumur 23-29 tahun.

2. Responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun gambaran responden penjelasan/berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9 Distribusi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	48	63%
2	Perempuan	28	37%
Total		76	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2013

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 48 pegawai atau 63% dan sisanya sejumlah 28 pegawai atau 37% berjenis kelamin perempuan dari total keseluruhan responden sebanyak 76 pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah berjenis kelamin laki-laki.

3. Responden berdasarkan Masa kerja

Adapun gambaran responden penjelasan/berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10 Distribusi Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1 – 5 tahun	29	38%
2	> 5 – 10 tahun	13	17%
3	> 10 – 15 tahun	14	19%
4	> 15 – 20 tahun	8	10%
5	> 20 – 25 tahun	0	0%
6	> 25 – 30 tahun	0	0%
7	> 30 – 35 tahun	8	10%
8	> 36 – 40 tahun	4	6%
Total		76	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2013

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mempunyai masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 29 pegawai atau 38%, jumlah responden yang mempunyai masa kerja > 5 – 10 tahun sebanyak 13 pegawai atau 17%, jumlah responden yang mempunyai masa kerja > 10-15 tahun sebanyak 14 atau 19%, jumlah responden yang mempunyai masa kerja > 15-20 tahun sebanyak 8 pegawai atau 10%, jumlah responden yang mempunyai masa kerja > 20-25 sebanyak 0 atau 0%, jumlah responden yang mempunyai masa kerja > 25-30 sebanyak 0 atau 0%, jumlah responden yang mempunyai masa kerja > 30-35 sebanyak 8 pegawai atau 10%, jumlah responden yang mempunyai masa kerja > 36-40 sebanyak 4 pegawai atau 6%. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) didominasi oleh pegawai yang mempunyai masa kerja 1 – 5 tahun.

4. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun gambaran responden penjelasan/berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11 Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	6	8%
2	Diploma	15	20%
3	Sarjana	45	59%
4	Pascasarjana	10	13%
Total		76	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2013

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 6 pegawai atau 8%, jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma sebanyak 15 pegawai atau 20%, jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 45 atau 59%, jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir Pascasarjana sebanyak 10 atau 13%. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah yang berpendidikan terakhir Sarjana.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif ini digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner kepada 76 responden yang merupakan pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Tanjung Perak. Pada

bagian ini akan diketahui ítem-ítem dari variabel Disiplin Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden terhadap ítem pertanyaan masing-masing variabel penelitian.

Menurut supranto (2000:64) tabel penskoran skala Likert, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus :

$$C = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan :

c = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

k = banyaknya kelas

X_n = nilai observasi terbesar

X_1 = nilai observasi terkecil

$$C = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rentang skor maka dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut :

1.00 – 1.80 = sangat rendah/kecil/lemah

1.80 – 2.60 = rendah/kecil/lemah

2.60 – 3.40 = cukup

3.40 – 4.20 = tinggi/besar/kuat/naik

4.20 – 5.00 = sangat tinggi/besar/kuat

Jawaban – jawaban responden tersebut dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

a. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Adapun penjelasan distribusi frekuensi berdasarkan variabel disiplin kerja (X_1) disajikan pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										MEAN
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	34	44.7	42	55.3	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.45
X1.2	37	48.7	38	50.0	1	1.3	0	0.00	0	0.00	4.47
X1.3	25	32.9	44	57.9	2	2.6	3	3.9	2	2.6	4.14
X1.4	34	44.7	42	55.3	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.45
X1.5	29	38.2	43	56.6	4	5.3	0	0.00	0	0.00	4.99

Mean untuk variabel $X_1 = 4.5$

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Keterangan :

- $X_{1.1}$: bekerja selalu mengikuti ketentuan yang sudah ditetapkan
- $X_{1.2}$: meminta ijin jika meninggalkan kantor pada saat jam kerja/kepentingan pribadi/keluarga/sakit
- $X_{1.3}$: selalu hadir dan pulang tepat waktu
- $X_{1.4}$: menaati ketentuan yang ada dan bertanggungjawab dalam pekerjaan
- $X_{1.5}$: menaati perintah atasan

Berdasarkan hasil *Mean* untuk variabel X_1 mencapai 4.5 maka dapat disimpulkan Interval X_1 sangat tinggi pengaruhnya. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa ítem bekerja selalu mengikuti ketentuan yang sudah ditetapkan mencapai prosentase sebesar 44.7% yakni yang memilih sangat setuju. Namun setelah diteliti pada jawaban responden ada yang memilih setuju mencapai prosentase 55.3%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah yang

menjawab setuju dan urutan terendah menjawab sangat setuju. Rerata pada $X_{1.1}$ adalah 4.45 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa ítem meminta ijin jika meninggalkan kantor pada saat jam kerja/kepentingan pribadi/keluarga/sakit yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 48.7%. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 50.0%. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan sangat diterapkan yakni jawaban kuesioner tertinggi adalah setuju dan terendah sangat setuju. Rerata pada $X_{1.2}$ adalah 4.47 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa ítem selalu hadir dan pulang tepat waktu yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 32.9%. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 57.9% yang memilih ragu-ragu mencapai 2.6% kemudian yang memilih tidak setuju mencapai 3.9% dan yang memilih sangat tidak setuju 2.6%. Ada alasan mengapa responden memilih ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dikarenakan pulang selalu tidak tepat waktu karena ada lembur/tugas semalam yang harus dikerjakan. Rerata pada $X_{1.3}$ adalah 4.14 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa ítem menaati ketentuan yang ada dan bertanggungjawab dalam pekerjaan yakni yang memilih sangat setuju mencapai

prosentase 44.7%. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 55.3%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah setuju dan terendah sangat setuju. Rerata pada $X_{1,4}$ adalah 4.45 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa ítem menaati ketentuan yang ada dan bertanggungjawab dalam pekerjaan yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 38.2%. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 56.6% dan yang memilih ragu-ragu mencapai 5.3%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah setuju dan terendah sangat setuju. Rerata pada $X_{1,5}$ adalah 4.99 yang berarti jawaban responden positif (baik).

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Adapun penjelasan distribusi frekuensi berdasarkan variabel kemampuan kerja (X_2) disajikan pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										MEAN
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	20	26.3	54	71.1	2	22.6	0	0.00	0	0.00	4.24
X2.2	12	15.8	53	69.7	10	13.2	1	1.3	0	0.00	4.00
X2.3	15	19.7	50	65.8	10	13.2	1	1.3	0	0.00	4.04
X2.4	15	19.7	57	75.0	4	5.3	0	0.00	0	0.00	4.14
X2.5	15	19.7	56	73.7	4	5.3	1	1.3	0	0.00	4.12
X2.6	16	21.1	52	68.4	8	10.5	0	0.00	0	0.00	4.11
Mean untuk variabel $X_2 = 4.10666667$											

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Keterangan :

- X_{2.1} : mampu berkomunikasi dengan sangat baik
- X_{2.2} : mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sangat cepat
- X_{2.3} : mampu menyimpulkan suatu masalah dengan sangat tepat
- X_{2.4} : terampil dalam bekerja
- X_{2.5} : cekatan dalam bekerja
- X_{2.6} : mampu mengontrol pekerjaan

Berdasarkan hasil *Mean* X₂ mencapai 4.10666667 maka dapat disimpulkan Interval X₂ tinggi pengaruhnya. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa ítem kemampuan intelektual yang indikatornya mampu berkomunikasi dengan sangat baik yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 26.3%. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 71.1% dan yang memilih ragu-ragu mencapai 22.6%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah setuju dan terendah sangat setuju. Rerata pada X_{2.1} adalah 4.24 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa ítem kemampuan intelektual yang indikatornya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sangat cepat yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 15.8%. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 69.7% kemudian yang memilih ragu-ragu mencapai 13.2% dan yang memilih tidak setuju mencapai 1.3%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah setuju dan terendah tidak setuju. Rerata pada X_{2.2} adalah 4.00 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa ítem yang indikatornya mampu menyimpulkan masalah dengan sangat tepat yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 19.7%. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 65.8% kemudian yang memilih ragu-ragu 13.2% dan yang memilih tidak setuju 1.3%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah setuju dan terendah tidak setuju. Rerata pada $X_{2.3}$ adalah 4.04 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa ítem yang indikatornya terampil dalam bekerja yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 19.7%. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 75.0% kemudian yang memilih ragu-ragu mencapai 5.3%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah setuju dan terendah tidak setuju. Rerata pada $X_{2.4}$ adalah 4.14 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa ítem yang indikatornya cekatan dalam bekerja yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 19.7%. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 73.7% dan yang memilih ragu-ragu mencapai 1.3%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah setuju dan terendah tidak setuju. Rerata pada $X_{2.5}$ adalah 4.12 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa ítem yang indikatornya mampu mengontrol pekerjaan yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 21.1%. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 68.4% dan yang memilih ragu-ragu mencapai 10.5%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah setuju dan terendah ragu-ragu. Rerata pada $X_{2.6}$ adalah 4.11 yang berarti jawaban responden positif (baik).

c. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Adapun penjelasan distribusi frekuensi berdasarkan variabel prestasi kerja (Y) disajikan pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										MEAN
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	13	17.1	57	75.0	6	7.9	0	0.00	0	0.00	4.09
Y1.2	19	25.0	47	61.8	10	13.2	0	0.00	0	0.00	4.12
Y1.3	18	23.7	51	67.1	7	9.2	0	0.00	0	0.00	4.14
Y1.4	18	23.7	54	71.1	4	5.3	0	0.00	0	0.00	4.18
Y1.5	15	19.7	57	75.0	4	5.3	0	0.00	0	0.00	4.14
Y1.6	19	25.0	51	67.1	6	7.9	0	0.00	0	0.00	4.17
Y1.7	28	36.8	45	59.2	3	3.9	0	0.00	0	0.00	4.33
Y1.8	23	30.3	51	67.1	2	2.6	0	0.00	0	0.00	4.28
Mean untuk variabel Y = 4.1825											

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Keterangan :

Y_{1.1} : menghasilkan kualitas kerja yang sangat baik

Y_{1.2} : menghasilkan pekerjaan dalam jumlah yang sangat sesuai dengan target

- Y_{1.3} : memiliki pemahaman tentang pengetahuan kerja dengan sangat baik
- Y_{1.4} : memiliki inisiatif dan kreatifitas selama mengerjakan tugas dengan sangat baik
- Y_{1.5} : memiliki kemampuan dalam menerima instruksi kerja dengan sangat baik
- Y_{1.6} : memiliki kecepatan dalam menyesuaikan cara kerja dan situasi kerja dengan sangat baik
- Y_{1.7} : memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas
- Y_{1.8} : memiliki sikap yang tanggap dalam melaksanakan tugas

Berdasarkan hasil *Mean Y* mencapai 4.1825 maka dapat disimpulkan Interval *Y* tinggi pengaruhnya. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa item yang indikatornya mampu menghasilkan kualitas kerja yang sangat baik yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 17.1%. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 75.0% dan yang memilih ragu-ragu mencapai 7.9%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah setuju dan terendah ragu-ragu. Rerata pada Y_{1.1} adalah 4.09 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa ítem yang indikatornya mampu menghasilkan pekerjaan dalam jumlah yang sangat sesuai dengan target yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 25.0%. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 61.8% dan yang memilih ragu-ragu mencapai 13.2%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah setuju dan terendah ragu-ragu. Rerata pada Y_{1.2} adalah 4.12 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa ítem yang indikatornya memiliki pemahaman

tentang pengetahuan kerja dengan sangat baik yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 23.7%. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 67.1% dan yang memilih ragu-ragu mencapai 9.2%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah setuju dan terendah ragu-ragu. Rerata pada $Y_{1.3}$ adalah 4.14 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa ítem yang indikatornya memiliki pemahaman tentang pengetahuan kerja dengan sangat baik yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 23.7%. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 71.1% dan yang memilih ragu-ragu mencapai 5.3%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah setuju dan terendah ragu-ragu. Rerata pada $Y_{1.4}$ adalah 4.18 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa ítem yang indikatornya memiliki kemampuan dalam menerima instruksi kerja dengan baik yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 19.7%. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 75.0% dan yang memilih ragu-ragu mencapai 5.3%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah setuju dan terendah ragu-ragu. Rerata pada $Y_{1.5}$ adalah 4.14 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa ítem yang indikatornya memiliki kecepatan dalam menyesuaikan cara kerja dan situasi kerja dengan sangat baik yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 25.0%. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 67.1% dan yang memilih ragu-ragu mencapai 7.9%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah setuju dan terendah ragu-ragu. Rerata pada $Y_{1.6}$ adalah 4.17 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa ítem yang indikatornya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 36.8%. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 59.2% dan yang memilih ragu-ragu mencapai 5.9%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah setuju dan terendah ragu-ragu. Rerata pada $Y_{1.7}$ adalah 4.33 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dapat diketahui bahwa ítem yang indikatornya memiliki sikap yang tanggap dalam melaksanakan tugas yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 30.3%. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 67.1% dan yang memilih ragu-ragu mencapai 2.6%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi

adalah setuju dan terendah ragu-ragu. Rerata pada $Y_{1,8}$ adalah 4.11 yang berarti jawaban responden positif (baik).

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 4.15.

Tabel 4.15
Rekapitulasi hasil uji korelasi dan regresi linier berganda antara variabel bebas dan variabel terikat

Variabel	Koefisien	std error	t _{hitung}	Sign t	Keterangan
X	b				
(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 _{hitung}	= 35.992				
F _{tabel}	= 2.503				
t _{tabel}	= 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 4.16
Intepretasi 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 intepretasi 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 intepretasi 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.

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 4.17 mengenai hasil hipotesis uji F/Simultan berikut ini.

Tabel 4.17

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 Kerja Karyawan (Y).	<ul style="list-style-type: none"> - Jika nilai sig. F $\leq \alpha$ sebesar 0.05 maka H_0 ditolak - Sig. F $0.000 < \alpha$ 0.05 (signifikasi F = 0.000), jadi Sig F < 5% (0.000 < 0.05) - F_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 35.992 	sig. F $\leq \alpha$ sebesar 0.05 maka H_0 ditolak

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 :

- a. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tampilan tabel 4.18 mengenai hasil hipotesis uji t/parsial.

Tabel 4.18

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).	<ul style="list-style-type: none"> - Jika nilai Sig t \leq sig. α, 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).

- b. Pengaruh Kemampuan Kerja (X_2) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tampilan tabel 4.19 mengenai hasil hipotesis uji t/parsial.

Tabel 4.19

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 $t \leq \text{sig. } \alpha$, 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).

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. 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 α 0.05 dan nilai $\text{Sig } t \leq \text{sig. } \alpha$ maka H_0 ditolak, maka keputusan H_0 ditolak. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Dari penjelasan diatas 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 α 0.05 dan nilai $\text{Sig } t \leq \text{sig. } \alpha$ maka H_0 ditolak, maka keputusan H_0 ditolak. Hal ini menandakan bahwa kemampuan kerja (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Dari hasil pembahasan diatas, 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.

2. 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 α sebesar 0.05 maka H_0 ditolak.

Dari penjelasan diatas 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.



BAB V

PENUTUP

A. 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 α 0.05 dan nilai $\text{Sig } t \leq \text{sig. } \alpha$ 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 α 0.05 dan nilai $\text{Sig } t \leq \text{sig. } \alpha$ 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 α 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).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan oleh peneliti guna meninjau dan mengevaluasi penerapan disiplin kerja dan kemampuan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya adalah :

1. 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.
2. 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.
3. 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.