

DAMPAK DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

Arviana Wulandari¹, Ramadhani Hamzah²

¹Program Studi Manajemen, STIE Tribuana, Bekasi Timur, Jawa Barat

²Program Studi Manajemen, STIE Bisnis Indonesia

¹Jalan Radio, Margahayu, Kec. Bekasi Timur, Kota Bekasi, Jawa Barat, Indonesia

²Jalan Raya Kebayoran Lama No 46 Jakarta Barat 11560 D.K.I. Jakarta

E-mail : arvianawulan@yahoo.com¹, rani_0606@stiebi.ac.id²

Abstrak

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

Keyword; *Disiplin kerja, kemampuan kerja, prestasi kerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

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

Pada Kantor Pusat Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya terdapat 317 pegawai yaitu meliputi: 5 orang Direktur (Direktur Utama, Direktur komersial dan Pengembangan Usaha, Direktur Operasi dan Teknik, Direktur Keuangan, Direktur Personalia dan Umum) dan 312 pegawai tetap. Di dalam direktorat personalia terdapat SM (Senior Manajer) kesejahteraan dan

kinerja SDM yang tugasnya dibagi menjadi tiga divisi, yaitu ASM (Asisten Senior Manajer) kesejahteraan, ASM kinerja SDM dan hubungan industrial dan ASM administrasi SDM dan pelaporan. Sedangkan pembahasan disiplin kerja karyawan terdapat pada ASM kinerja SDM dan hubungan industrial. Membahas tentang kehadiran karyawan, keterlambatan masuk kerja, dan pelanggaran yang lain. Di sini peneliti sangat tertarik menyelidiki masalah disiplin pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya dikarenakan jam waktu kerja yang padat membuat karyawan jenuh.

Di dalam kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero memiliki pegawai-pegawai yang berkualitas tidak hanya itu mereka harus mengikuti peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Kedisiplinan adalah hal yang sangat ditegakkan di perusahaan ini dikarenakan jam kerja yang padat sehingga membuat pegawainya sedikit bosan dalam bekerja. Berbagai macam disiplin yang ditegakkan misalnya terlambat masuk kerja dalam 1 bulan 4 kali akan diberi teguran lisan berbentuk surat, terlambat masuk kerja dalam 1 bulan 4-9 kali akan diberi teguran tertulis berbentuk keputusan direksi sedangkan terlambat masuk kerja dalam 1 bulan 10 ke atas akan diberi teguran pernyataan tidak puas secara tertulis berbentuk keputusan direksi.

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

Setiap pegawai pasti memiliki kemampuan yang berbeda-beda sama halnya dengan pegawai kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero. Kemampuan yang dimiliki adalah sesuai dengan pekerjaan/Job Disc masing-masing pegawai. Moenir (1987: 76), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Sama halnya dengan yang terjadi dalam perusahaan ini yang lebih dilihat dari kemampuan kerja pegawai adalah perilaku dan hasil kerjanya. Perilaku pegawai yang santun, cekatan, cerdas dan memiliki kreativitas dalam tugasnya sedangkan hasil kerja pegawai dilihat dari kerapiannya, tingkat kualitas dan kuantitas atau target maksimal yang telah dihasilkan.

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

II. LANDASAN TEORI

A. *Disiplin Kerja*

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa: "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2011:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

B. *Kemampuan Kerja*

Kemampuan kerja atau work ability (WA) dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja (Haitze dkk, 2013). Kemampuan kerja (WA) merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Fernandes dkk, 2013).

Konsep kemampuan kerja adalah hasil dari kombinasi sumber daya manusia dalam hal tuntutan fisik, mental, sosial kerja, budaya, organisasi, dan lingkungan kerja (Ilmarinen 2001). Konsep ini dapat dirumuskan sebagai "seberapa baik seorang pekerja dalam waktu dekat atau saat ini, dan bagaimana pekerja mampu melakukan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, status kesehatan, kemampuan mental dan keadaan fisik pekerja (Tuomi dkk, 2005). Penuaan Fungsional dapat diartikan sebagai penurunan kemampuan kerja, dan dapat menjadi penuaan yang kronologis atau berlanjut, tergantung pada tingkat kemampuan tubuh untuk memenuhi kemampuan kerja di saat mengalami penuaan (Toumi dkk, 1997).

C. *Prestasi Kerja*

Menurut (Hasibuan,2008 : 64) menyatakan bahwa "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya (Rivai ,2004: 309) mengatakan bahwa Prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory. Penelitian explanatory adalah suatu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel penelitian dan pengujian hipotesa.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis deskriptif dan Analisis Regresi Linier.

IV. PEMBAHASAN

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

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.

Pengujian Hipotesis

Uji F / Simultan

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

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.

Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Nilai R sebesar 0,705 hal ini menunjukkan bahwa interpretasi koefisien korelasinya berada pada daerah kuat.

2. Persamaan regresi : $Y = 12.149 + 0.148 X_1 + 0.729 X_2$.

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja Karyawan
 a : Konstanta 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).

Uji t

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

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

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

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

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

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

Variabel yang paling berpengaruh adalah kemampuan kerja (X_2) dikarenakan timbulnya prestasi kerja karyawan kebanyakan dari kemampuan tiap individu yang beraneka ragam dan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan para pegawai memiliki tingkat kemampuan yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuannya dengan hasil yang memuaskan sedangkan untuk variabel disiplin kerja (X_1) berdasarkan penelitian beberapa pegawai yang lalai dalam tugasnya dan kurang disiplin terhadap waktu dan dapat dibuktikan dengan nilai regresinya kecil. Hasil dari observasi pun menunjukkan bahwa para pegawai lebih cenderung Disiplin berdasarkan perintah atasan (mengikuti peraturan yang ada) sehingga para pegawai memiliki rasa takut terhadap sanksi yang diberikan perusahaan. Selain itu kemampuan pegawai sangat mendominasi di perusahaan ini karena sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan yang tinggi sehingga dapat memperoleh pegawai yang berkualitas sesuai bidang masing-masing. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Berikut ada penjelasan dari variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu tentang teori motivasi.

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

V. 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, yaitu Hasil analisis dengan

menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukkan nilai signifikan F yaitu $0,000 < 0,05$ (α) dan nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0.483. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) adalah sebesar 48.3% dan sisanya 51.7% dipengaruhi variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikansi antara variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan nilai sig F sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 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). Dalam penelitian ini, masih terdapat keterbatasan dalam hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin dan kemampuan saja, melainkan masih banyak variabel yang mempengaruhinya.

References

- Fernández, J. dan Gustot, T., 2012. Management of bacterial infections in cirrhosis. *Journal of Hepatology*
- Gibson, James L, Jhon M.Ivancevic and James H. Donnelly. 1996. Organisasi dan Manajemen. Diterjemahkan oleh Djoerdan Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Haitze J. de Vries Michiel F. Reneman Johan W. Groothoff. Jan H. B. Geertzen Sandra Brouwer. 2013. Self-reported Work Ability and Work Performance in Workers with Chronic Nonspecific Musculoskeletal Pain
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manulang, ML. 1988. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moenir. 1987. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Moenir. 1987. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Musanef. 1994. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I dan II. Jakarta: Pringhalindo.
- Steers, Richard.M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Yamin, Magdalena, Pent. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tuomi T, dkk. (2001). Cardiovascular Morbidity and Mortality Associated With The Metabolic Syndrome. *Diabetes Care*.