

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. PELABUHAN INDONESIA IV
MAKASSAR (PERSERO)**

SKRIPSI

**OLEH
RUSDIANTO
105720468614**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. PELABUHAN INDONESIA IV
MAKASSAR (PERSERO)**

SKRIPSI

Oleh
RUSDIANTO
NIM 105720468614



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, kupersembahkan skripsi ini kepada Almarhum Bapak dan ibu saya yang sangat ku sayangi dan memberikan aku segalanya untukku. membesarkanku dan mendidikku penuh dengan kesabaran dan kasih sayang dan selalu mendoakanku untuk kebaikan dan keberhasilan menjadi orang yang berahlak dan berguna bagi orang lain .Terima kasih atas segala yang engkau berikan pada anakmu ini
ibu

MOTTO HIDUP

Dan ketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudah kesulitan pasti akandatang kemudahan



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. pelabuhan Indonesia IV Makassar (Persero)".

Nama Mahasiswa : Rusdianto
No. Stambuk/NIM : 1057204686614
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari jumat, 08 Februari 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 09 Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Dra. Hj. Lilly Ibrahim, M.Si
NIDN : 0029114904

Pembimbing II,

Asri Jaya, SE., MM
NIDN : 0926088303

Mengetahui,

Dekan,

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen,

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Rusdianto, 105720468614, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001 M,/SK Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 08 februari 1440 H / 08 februari 2019 sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

03 Jumadil akhir 1440 H
Makassar, _____
08 februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H Mahmud Nuhung, MA. (.....)
2. Muh. Nur Rasyid, SE., MM (.....)
3. Alamsjah, SE.,MM (.....)
4. Muhammad Nur Abdi, SE., MM. (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel..(0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rusdianto
Stambuk : 105720468614
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Kryawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar (Persero)".

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dan tidak oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 09 Februari 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Rusdianto
105720468614

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan,

Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903078

Muh. Nur R, SE.,MM
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah sembah sujud serta syukur kepada Allah *subhanahu wata'ala*. Atas karunia dan kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat selesai. Sholawat dan salam selalu terlimpakan kepada baginda Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam*. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia IV Makassar (Persero)”** yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Amir dan ibu Ani yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan adikku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat dan motivasi hingga saya bisa menyelesaikan studi ini . Serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dra. Hj. Lilly Ibrahim.M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak asri Jaya SE.MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak memberikan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Seluruh responden yang telah rela meluangkan waktu untuk penulis, terima kasih atas kerja samanya.
9. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa aku sebut namanya satu per satu, terima kasih untuk persahabatan yang telah kalian berikan kepadaku, terima kasih untuk semua nasehat, perhatian yang telah kalian berikan untukku, kalian memberikan warna dalam hidupku, aku sayang kalian dan semoga persahabatan kita akan terus berlanjut selamanya.

10. Teman-teman seperjuanganku Handa, Hasrah, marwa, sulpi,Alfiatma, Asyah, wiwin, Ammat, Ersas, Ali, dan teman-teman yang lain yang selalu memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman satu kelasku Manajemen 1-14, terima kasih atas segala kenangan selama kuliah.
12. Pihak-pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Kritik dan saran sangat diharapkan untuk kesempurnaan penelitian di masa datang.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fi Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, September 2018

Penulis

ABSTRA

RUSDIANTO, Tahun 2018 **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar (Persero)**, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Lilly Ibrahim dan Asri Jaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 47 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS *version 24.0 for windows*. Dengan taraf signifikan ditentukan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Prestasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

RUSDIANTO, 2018 *Effect of Work Discipline and Work Ability on Employee Work Achievement at PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar (Persero)*, Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Lilly Ibrahim and Asri Jaya.

This study aims to determine the effect of work discipline and work ability on employee work performance at PT. Indonesian Port IV Makassar. The type of research used in this research is case studies and quantitative approaches. The population of this study was 47 people. The sampling method uses saturated samples. Data collection techniques carried out in this study were questionnaires. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 24.0 for windows. With a significant level, 5% is determined. The results showed that work discipline had a significant positive effect on employee work performance and work ability had a significant positive effect on employee work performance. Keywords: Work Discipline, Work Ability, and Employee Performance

Keywords: Work Discipline, Work Ability, and Employee Work Achievement

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Disiplin Kerja	9
3. Kemampuan Kerja	14
4. Prestasi Kerja Karyawan.....	18

B. Tinjauan Empiris	20
C. Kerangka Konsep.....	21
D. Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya.....	24
D. Populasi dan Sampel Penelitian	25
1. Populasi.....	25
2. Sampel	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Metode Analisis	28
1. Uji Validitas.....	28
2. Uji Reliabilitas.....	28
3. Analisis Regresi Linear Berganda	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	31
2. Visi dan Misi	32
3. Sejarah Singkat PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) ...	33
4. Letak Geografis	35
5. Struktur Organisasi	36
6. Tugas dan Wewenang	38
B. Hasil Penelitian	42

1.	Identitas Responden	42
a.	Jenis Kelamin.....	42
b.	Usia	42
c.	Pendidikan Terakhir	43
2.	Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	44
a.	Uji Validitas	44
b.	Uji Reliabilitas.....	45
c.	Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	46
d.	Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja.....	50
e.	Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja Karyawan	53
3.	Analisis Regresi Linear Berganda	56
4.	Uji t	58
C.	Pembahasan	60
1.	Deskripsi Data	60
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
d.	Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja.....	61
e.	Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel Kemampua Kerja.....	61
f.	Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan	

	Variabel Prestasi Kerja Karyawan.....	61
2.	Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X1) dan Kemampua Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	62
BAB V	PENUTUP.....	64
	A. Kesimpulan.....	64
	B. Saran.....	64
	DAFTAR PUSTAKA.....	65
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Tinjauan Empiris.....	20
Tabel 3.1 Variabel Indikator dan Skala Pengukuran Penelitian.....	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.4 Rangkuman Tes Validitas Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan.....	46
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja.....	47
Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel Kemampuan Kerja	50
Tabel 4.10 Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja Karyawan	53
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Uji t (secara parsial)	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konsep	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero)	37

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2 Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	70
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	73
Lampiran 4 Karakteristik Responden	74
Lampiran 5 Uji Validitas	75
Lampiran 6 Uji Reliabilitas	79
Lampiran 7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong semangat kerja dan tercapainya tujuan tersebut. Namun disiplin kerja tidak di sertai kemampuan kerjamaka tujuan tersebut tidak dapat di capai. Apa bila karyawan ingin berprestasi maka harus memiliki kemampuan kerja yang optimal. Menurut Streers (1985: 148), prestasi kerja individu sangat di pengaruhi 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 di percaya bahwa tingkat prestasinya akan tinggi, dipihak 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 PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar (persero) terdapat 92 pegawai yaitu meliputi: 5orang Direktur (Direktur Utama, Direktur komersial dan pengembangan usaha, Direktur Operasi dan Direktur Keuangan, Direktur personalia dan umum) dan 87 pegawai tetap. Di dalam direktorat personalia terdapat SM (Senior Manajer) kesejahteraan dan kinerja SDM yang tugasnya di bagi menjadi tiga divisi, yaitu ASM (Asisten Senior manajer) kesejahteraan, ASM kineja 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 lain. Disini peneliti sangat tertarik meneliti masalah disiplin pada kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar (Persero) dikarenakan jam waktu kerja yang padat membuat karyawan jenuh.

Di dalam kantor pusat PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar (persero) memiliki pegawai-pegawai yang berkualitas tidak hanya itu mereka harus mengikuti peraturan-peraturan yang di perusahaan. Kedisiplinan adalah hal yang sangat di tegakkan di perusahaan ini di karenakan jam kerja yang dapat sehingga membuat pegawainya sedikit bosan dalam bekerja. Berbagai macam disiplin yang di tegakkan misalnya terlambat masuk kerja dalam 1 bulan 4 kali akan di berikan teguran lisan berbentuk surat, terlambat masuk kerja dalam 1 bulan 4-9 kali akan di beri teguran tertulis berbentuk keputusan direksi sedangkan terlambat masuk kerja dalam 1 bulan 10 keatas akan di beri teguran pernyataan tidak puas secara tertulis berbentuk keputusan direksi

Pada kantor pusat PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar (persero), memiliki *reward* dan *punishment* apabila ada pegawai yang melanggar atau bersikap baik. *Reward* berupa kenaikan penghasilan, tunjangan pendidikan, THR sedangkan untuk *Punishment* berupa di potong tunjangan pegawainya karena tidak memenuhi jam kerja sebulan, kurang absen akan di potong 50% atau potong bonus.

Kedisiplinan ada hubungannya dengan prestasi kerja pegawai. Musanef (1994:166) berpendapat bahwa "disiplin juga tidak kalah pentingnya, dengan prinsip-prinsip lainnya". Disiplin setiap pegawai selalu

mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu, perlu di tanamkan kepada setiap pegawai-pegawai di siplin yang sebaik-baiknya” pada kantor pusat PT.Pelabuhan Indonesia IV Makassar (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 di adakan penilaian.

Terdapat beberapa komposisi untuk penilain yaitu struktur SKI 60% dan PI 40%. Sedangkan non struktur SKI 40% dan PI 60% lebih condong bagaimana pegawai dapat bekerjasa madengan rekanya. SMKI sangat berperan penting dalam kantor pusat PT.Pelabuhan Indonesia IV Makassar (Persero) bertugas untuk mengatur 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 IV Makassar (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, cetakan, dan memiliki kreatifitas

dalam tugasnya sedangkan hasil kerja pegawai di lihat dari kerapiannya, tingkat kualitas dan kuantitas atau target maksimal yang di hasilkan. Kedisiplinan itu lebih pada tanggungjawab diri sendiri apabila disiplin pada diri sendiri dapat di lakukan maka akan sangat mudah menerapkan disiplin dimana saja sama halnya dengan kemampuan kerja seseorang yang tidak dapat di paksakan jadi harus sesuai dengan pekerjaan masing-masing.

Prestasi kerja sangat berhubungan dengan adanya kedisiplinan dan kemampuan seseorang itu sendiri apabila disiplin dan kemampuan tinggi maka untuk mencapai prestasi akan sangat mudah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di PT.Pelabuhan Indonesia IV Makassar (persero) dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di PT.Pelabuhan Indonesia IV Makassar (persero).

Berdasarkan beberapa pandangan di atas, maka peneliti termotivasi meneliti tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia IV Makassar (Persero).”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar (Persero)

2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar (Persero)

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah di sebutkan di atas yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Pelabuhan indonesia IV Makassar (Persero).
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Pelabuhan indonesia IV Makassar (Persero).

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dilihat secara teoritis hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman mengenai dampak lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan tambahan informasi terhadap perusahaan tentang pengaruh lingkungan dan stres kerja yang di gunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan selanjutnya.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di pergunakan oleh pihak-pihak lain yang berkepentingan baik digunakan sebagai referensi maupun sebagai bahan teori bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah penetapan jumlah dan kualitas, penarikan dan penempatan, program kesejahteraan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, penilaian prestasi kerja, pengaturan motivasi, pensiun dan pemutusan hubungan kerja, pemantauan undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia bukan perkara yang mudah. Tenaga kerja di harapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemampuan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja lebih baik.

Menurut Edwin Flippo yang dikutip dalam Sedarmayanti (2001:5) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan,

dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Panggabean (2002:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas maka di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai individu, organisasi, masyarakat.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu. S. P. Hasibuan (2002:21) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya perusahaan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization chart*).

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah Proses peningkatan keterampilan teknik teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan. Pelatihan dan pengembangan yang di berikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Adalah Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Pada dasarnya setiap instansi atau organisasi meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu di jaga, bahkan harus di tingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin menurut Mangkunegara (2008:129), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat di artikan sebagai pelakana manajemen untuk mempertahankan pedomannya organisasi. Sedangkan menurut Zesbendri (2005 :12) merupakan

modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplin tinggi, maka kinerja akan baik sedangkan karyawan yang tingkat disiplin rendah, maka kinerja akan rendah pula.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah sikap kedisiplinan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya. jika karyawan tidak memiliki sikap disiplin yang baik maka akan mempengaruhi tingkat kinerja yang kurang baik pula.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2000:195). menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan, hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibagikan kepada karyawan harus dengan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuan atau bahkan jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah

letak pentingnya asas the right man on the right place and the right man on the on the right job.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan diikuti. Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan disiplin. Pimpinan juga mengharapkan kedisiplinan karyawannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan di contoh dan diteladani oleh bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pemimpin mempunyai kedisiplinanyang baik agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik pula.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Artinya, semakin besar balas jasa yang diberikan, semakin baik pula kedisiplinan karyawan, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan menjadi renda.

4) Keadilan

Karyawan sulit disiplin tinggi selama kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara alasan dan bawahan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat dengan kebersamaan aktif itulah maka dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, Berat ringanya sanksi hubungan yang akan di terapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan

karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tindakan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memebina kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertidak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta yang telah diterapkan. Pimpinan yang tidak tegas menidak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasu serta meningkat, vertical maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rifai dan Ella Jauvani (2011:825), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif Hak-hak Individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan indisipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:194), indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas
- 4) Tingkat absensi.

3. Kemampuan Kerja

a. Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998) (dalam Frans Farlen, 2011:12). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat

menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

b. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi.

Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih

cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Soeroto (1992) (dalam Frans Farlen, 2011:12), untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi:

- 1) Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
- 2) Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
- 3) Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi

c. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (1998) (dalam Frans Farlen, 2011:12), indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kesanggupan kerja
- 2) Pendidikan
- 3) Masa kerja

4. Prestasi Kerja Karyawan

a. Definisi Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi Kerja Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja adalah sepedan dengan prestasi kerja actual performance, yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan 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 yang lainnya, yang berusaha mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan sumber daya.

Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan, oleh karna itu diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Bernard dan Russel (1993), dalam Sutrisno (2001:150), memberidefenisi tentang prestasi adalah

catatan tentang hasil-hasil yang di peroleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurang waktu tertentu.

Byars dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2011:150),mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaanya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bovat kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuka yang ada dalam pekerjaanya. Adapun prestasi kerja, adalah hasil upaya seseorang yang di tentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta resepsi terhadap perayaan dalam pekerjaanya itu.

b. Indikator Prestasi Kerja Karyawan

MenurutNasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja terdapat beberapa indikator diantaranya:

1. Kualitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja,dan kerapihan kerja.

2. Kuantitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3. Disiplin kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

B. Tinjauan Empiris

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu (tinjauan empiris) yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait pemberian insentif dan pelatihan oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian yang berupa jurnal-jurnal.

Tabel 2.1 Ringkasan Tinjauan Empiris

Judul Penelitian dan Peneliti	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Aulia Hani Rahmawati, Rjamur hamid, dan Hamida Hayati Utami 2013)	- Disiplin Kerja - Kemampuan Kerja - Prestasi kerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai kantor pusat pelabuhan Indonesia 3 (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.

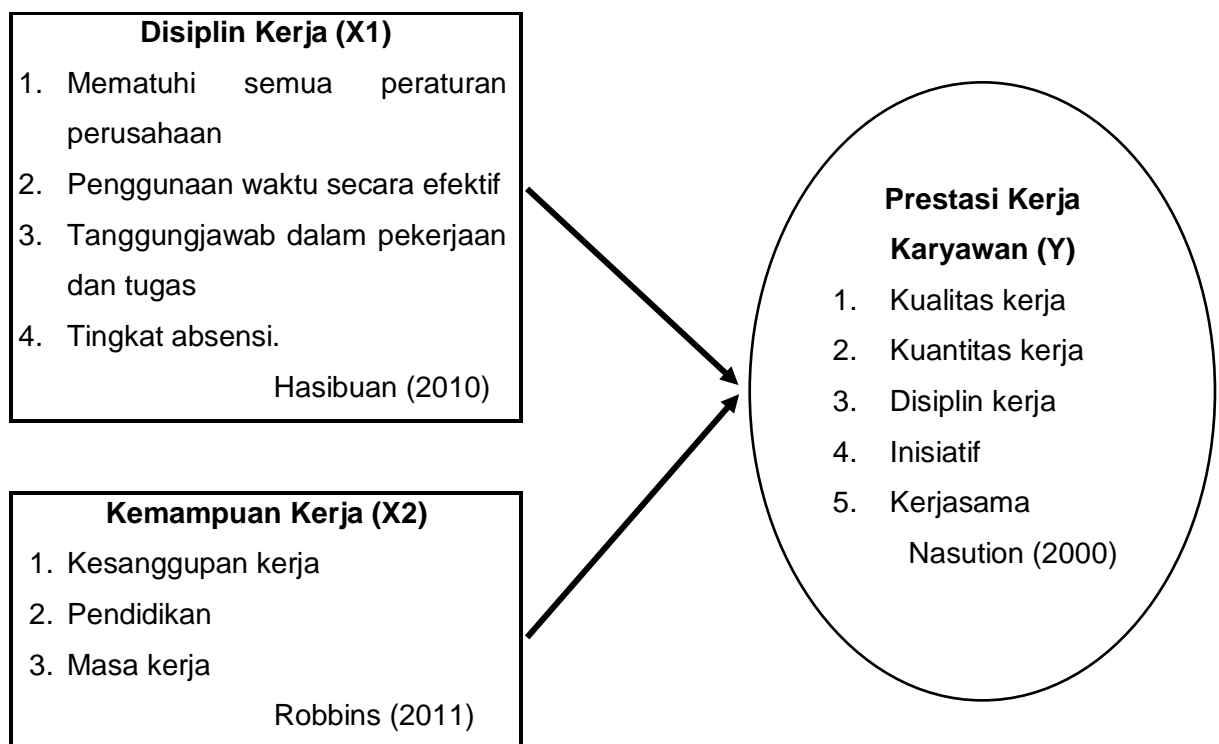
<p>Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. bank Negara Indonesia, Tbk (regional sales Manado) (Bryan Johannes Tampi 2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan - Motivasi kerja - Kinerja karyawan 	<p>Regresi linear berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka beberapa hal yang dapat disarankan hasil analisis statistik dengan cara pengambilan koefisien dari tanggapan responden, berdasarkan persamaan regresi yang didapat, yaitu $Y = 4,240 + 0,270X_1 + 0,542X_2$ kinerja karyawan dapat dilihat pada nilai konstanta sebesar 4,240 dengan asumsi tidak memperhitungkan adanya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi. Secara umum gaya kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. bank Negara Indonesia</p>
<p>Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera (Adji Sigit Sutedjo dan Anwar Prabu Mangkunegara 2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi - motivasi kerja - Kinerja karyawan 	<p>Regresi linear berganda</p>	<p>Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: faktor kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan borongan yang bekerja di PT. Inti Kebun Sejahtera. Ketika kompetensi karyawan borongan meningkat maka kinerja juga akan meningkat.</p>

C. Kerangka Konsep

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka di sini termasuk hubungan sebab akibat yaitu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (*independent variable*) adalah disiplin kerja (X1) yang terdiri dari mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu

secara efektif, tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, tingkat absensi, dan kemampuan kerja (X2) yang terdiri dari kesanggupan kerja, pendidikan, masa kerja. Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah prestasi kerja karyawan (Y) yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif, kerjasama.

Dari uraian tersebut dapat di gambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di jelaskan diatas maka dapat di ambil suatu kesimpulan sementara bahwa:

1. Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Pelabuhan IV Makassar (Persero).
2. Diduga Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan IV Makassar (Persero).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol fenomena (Sugiyono, 2013) (dalam Kumara dan Utama, 2016:8). Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang menghasilkan data dalam bentuk angka yang akan disusun berdasarkan pendekatan kuantitatif bersifat asosiatif kausalistik karena peneliti ingin melihat pengaruh hubungan atau pengaruh sebab akibat antar variabel disiplin kerja (X1), kemampuan kerja (X2) sebagai variabel eksogen, dan variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebagai variabel endogen.

B. Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian dilakukan pada perusahaan PT.Pelabuhan IV Makassar, yang beralamat di Jl. Soekarno No. 1 Makassar. Sedangkan waktu penelitian berlangsung selama kurang lebih 2 bulan yang dilaksanakan pada bulan Agustus dan September 2018.

C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Defenisi operasional suatu variabel adalah suatu defenisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara membenarkan arti atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variable tersebut. Defenisi operasional variabel penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja (X1) merupakan sikap kesedian seseorang dalam menaati segala peraturan yang ada pada organisasi atau sekitarnya.

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2010), yaitu:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas
 - d. Tingkat absensi.
2. Kemampuan kerja (X₂) merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2011), yaitu:

- a. Kesanggupan kerja
 - b. Pendidikan
 - c. Masa kerja
3. Prestasi kerja karyawan (Y) merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Indikator prestasi kerja karyawan menurut Nasution (2000), yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Disiplin kerja
- d. Inisiatif
- e. Kerjasama

Variabel dependen dan variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan.
2. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan kemampuan kerja.

Tabel 3.1 Variabel Indikator dan Skala Pengukuran Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Independen: Disiplin Kerja (X1)	<ul style="list-style-type: none"> - Mematuhi semua peraturan perusahaan - Penggunaan waktu secara efektif - Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas - Tingkat absensi. 	Ordinal
Independen: Kemampuan Kerja (x2)	<ul style="list-style-type: none"> - Kesanggupan kerja - Pendidikan - Masa kerja 	Ordinal
Dependen: Kemampuan Kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Disiplin kerja - Inisiatif - Kerjasama 	Ordinal

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2012) (dalam Melvin, dkk, 2016:180), menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar yang jumlahnya 92 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:73). Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan diberbagai kalangan usia dan latar belakang yang berbeda-beda. Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dalam ukuran sampel. Jumlah anggota sampel yang paling tepat digunakan dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Makin besar tingkat

kesalahan, maka akan semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan. Rumus yang digunakan adalah pendapat Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentasi kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. Dalam penelitian ini pesentsasi terbentuk adalah 10%.

$$n = \frac{92}{1 + 92(0,1)^2}$$

$$n = \frac{92}{1,92} = 47$$

Jadi, di ketahui dari perhitungan untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 10% adalah sebanyak 47 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Data

Data merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam penyusunan laporan. Adapun jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data perspestik.

2. Sumber Data

Sumber data yang di gunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang di kumpulkan oleh perorangan secara langsung dari objek yang di teliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interview, observasi.

3. Teknik Pengumpulan Data

- a. Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara membuka dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang dianggap perlu. Data dokumen yang dimaksud bukan data dokumen kerahasiaan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar (Persero).
- b. Koesioner adalah metode untuk mendapatkan data dengan mengajukan serangkaian pertanyaan yang dibuat dalam dapat pertanyaan penelitian konsep yang ada. Dalam penelitian konsep harus dihubungkan dengan realita dan untuk itu harus dilakukan dengan cara memberikan angka tertentu. Jadi dapat dikatakan bahwa pengukuran bertujuan untuk mendapatkan deskripsi yang tepat dari konsep-konsep yang telah diberikan. Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.
- c. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala 1-5 nilai yang termasuk adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1) (STS)	=Sangat tidak setuju	skor jawaban 1
2) (TS)	=Tidak setuju	skor jawaban 2
3) (KS)	=Kurang setuju	skor jawaban 3

- | | | |
|---------|-----------------|----------------|
| 4) (S) | =Setuju | skor jawaban 4 |
| 5) (SS) | = Sangat setuju | skor jawaban 5 |

Ciri khas skala likert adalah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh oleh seorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap objek yang ingin diteliti oleh peneliti.

F. Metode Analisis

Setelah mendapatkan data, kemudian data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan rumus kuantitatif yaitu penganalisaan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik, yaitu pengujian validitas, pengujian reliabilitas, analisis regresi linear berganda, dan uji t.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variabel dalam kuesioner. Menurut Arikunto (2010) (dalam Katarina Ice Trisnawati, 2014:7), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu

penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47).

Uji validitas dan reliabilitas ini dengan menggunakan koefisien korelasi *Pearson Product Moment* yang diperoleh melalui analisa data dengan menggunakan SPSS *version 24.0 for windows*. Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur. Taraf signifikan ditentukan 5% jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Sehubungan dengan masalah pokok yang dianalisis dalam penelitian ini, maka analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Menurut Gosali (2006) secara umum analisis ini digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y). Pada regresi berganda variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruh terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlahnya lebih dari satu.

Persamaan dari regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi kerja

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Kemampuan Kerja

e = Faktor pengganggu dari luar efisien

a = konstanta/intersef

4. Uji t

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial (individual) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Dengan pengambilan keputusan:

- a. Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- b. Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
- c. Batas *Alpha* yang masih diperbolehkan adalah 10 % atau 0,1.

5. Uji f

Uji f digunakan untuk ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama).

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1 maka variabel independen yang erat dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi (R^2) antara 0 dengan 1.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar, merupakan salah satu BUMN yang dipercaya oleh pemerintah dalam mengembangkan sektor penyediaan dan pengelolaan jasa transportasi air, khususnya laut. Untuk mendukung pengangkutan laut inilah dibutuhkan pelabuhan yang merupakan simpul sistem pengangkutan laut dengan darat. Pada masa kini, meskipun banyak orang yang memilih menggunakan pesawat terbang sebagai sarana angkutan yang paling cepat. Tetapi, fungsi pelabuhan laut tidak berkurang. Karena daya angkut kapal yang sangat besar yang merupakan daya tarik tersendiri bagi dunia perdagangan.

Jasa pelayanan yang diberikan oleh perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar adalah berupa pelayanan jasa kapal yang meliputi pelayanan labuh, pandu, tambat, dan tunda. Pelayanan barang yang meliputi jasa penyediaan air, listrik, persewaan alat dan telfon.

Dalam era globalisasi seperti ini, salah satu sumber daya yang perlu mendapat perhatian khusus adalah Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya di bidang pengembangan SDM. Pengembangan SDM pada dasarnya merupakan suatu proses pembentukan pola pikir, sikap, dan mental karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu pengaruhnya dalam sebuah lingkungan usaha sangatlah besar. SDM

yang merupakan penggerak/operator/ navigator sangat menentukan perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan proses koreksi siklus usaha.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan jasa kepelabuhanan berstandar internasional yang mandiri dan sehat, serta mendukung kesinambungan sistem transportasi nasional.

b. Misi

- 1) Mengembangkan usaha yang dapat memberikan keuntungan optimal bagi pemegang saham.
- 2) Mendorong percepatan pengembangan wilayah PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero).
- 3) Memberikan pelayanan jasa yang berkualitas, tepat waktu, dengan tarif layak.
- 4) Mengembangkan kompetensi, komitmen dan meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia.

Untuk mewujudkan misi tersebut, maka manajemen memiliki komitmen kepada stakeholder, sebagai berikut :

- 1) Memupuk pendapatan dan laba sehingga dapat memberikan nilai/keuntungan yang optimal bagi pemegang saham.
- 2) Memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan optimal kepada pengguna jasa dengan biaya yang kompetitif.
- 3) Memberikan kontribusi keuangan pada negara.

- 4) Pengembangan usaha melalui sinergi dengan pemerintah daerah, mitra kerja dan masyarakat sekitar, guna mendukung peningkatan ekonomi dan kesetaraan wilayah.
- 5) Sebagai wahana pengabdian dan pengembangan karir bagi pelaku perusahaan (karyawan) dengan memberikan imbalan jasa yang sesuai dan layak.

Dalam era globalisasi seperti ini, salah satu sumber daya yang perlu mendapat perhatian khusus adalah Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya di dalam bidang pengembangan SDM. pengembangan SDM pada dasarnya merupakan suatu proses pembentukan pola pikir sikap, dan mental karyawan dalam sebuah lingkungan usaha sangatlah besar. SDM yang merupakan penggerak/ operator/navigator sangat menentukan perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan proses koreksi siklus usaha.

3. Sejarah Singkat PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero)

Pada masa awal kemerdekaan, pengelolaan pelabuhan berada dibawah koordinasi Djawatan Pelabuhan. Seiring dengan adanya nasionalisasi terhadap perusahaan-perusahaan milik Belanda dan dengan dikeluarkannya PP No. 19/1960, maka status pengelolaan pelabuhan dialihkan dari Djawatan pelabuhan berbentuk pada hukum yang disebut Perusahaan Negara (PN).

Berdasarkan PP. No. 19 Tahun 1960 tersebut pengelolaan pelabuhan umum diselenggarakan oleh PN pelabuhan I – VIII. Di kawasan Indonesia Timur sendiri terdapat 4 (Empat) PN Pelabuhan yaitu PN Pelabuhan Banjarmasin dan PN Pelabuhan Ambon.

Pada masa Orde Baru, Pemerintah mengeluarkan PP1/1969 dan PP 19/1969 yang melikuidasi PN Pelabuhan menjadi Badan Pengusahaan

Pelabuhan (BPP) yang dipimpin oleh Administrator pelabuhan sebagai penanggung jawab tunggal dan umum di pelabuhan. Dengan kata lain aspek komersial tetap dilakukan oleh PN pelabuhan, tetapi kegiatan operasional pelabuhan dikoordinasikan oleh Lembaga pemerintah yang di sebut Port Authority.

Pengelolaan pelabuhan dalam likuidasi dilakukan oleh badan perusahaan pelabuhan (BPP) berdasarkan PP 1/1969 dan PP 18/1969. Dengan adanya penetapan itu, pelabuhan dibubarkan dan Port Authority digantikan oleh BPP.

Status pelabuhan dalam dalam likuidasi yang dikenal dengan keluarnya PP 11/1983 dan PP 17/1983 yang menetapkan bahwa pengelolaan pelabuhan dilakukan oleh satu Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk perusahaan umum (Perum).

Dilandasi oleh pertimbangan peningkatan efisiensi dan efektifitas perusahaan serta dengan melihat perkembangan yang dicapai oleh Perum Pelabuhan IV ,Pemerintah menetapkan melalui PP 59/1991 bahwa pengelolaan pelabuhan di wilayah Perum pelabuhan IV dialihkan bentuknya dari Perum menjadi Persero. Selanjutnya Perum Pelabuhan IV beralih menjadi PT (Persero) Pelabuhan Indonesia IV (Persero) yang berkantor pusat di jalan Soekarno No.1 Makassar sepenuhnya dikuasai oleh pemerintah, dalam hal ini Menteri Keuangan Republik Indonesia dan saat ini telah dialihkan ke Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Kantor pusat berkedudukan di Makassar dengan cabang sebanyak 19, unit pelayanan kepelabuhan 2 dan 1 unit terminal Petikemas yang terletak pada 10 Propinsi antara lain:

- a. Propinsi Sulawesi Selatan terdapat cabang Makassar, Pare-pare, dan unit terminal Petikemas Makassar serta kawasan Paotere.
- b. Propinsi Sulawesi Utara terdapat cabang Bitung dan kawasan Manado.
- c. Propinsi Sulawesi tengah terdapat cabang Pantoloan, Toli-toli dan kawasan Donggala.
- d. Propinsi Gorontalo terdapat cabang Gorontalo.
- e. Propinsi Sulawesi Tenggara terdapat cabang Kendari.
- f. Propinsi Maluku terdapat cabang Ambon dan kawasan Bandanaira.
- g. Propinsi Maluku Utara terdapat cabang Ternate.
- h. Propinsi Papua terdapat cabang Jayapura, Biak dan Merauke.
- i. Propinsi Papua Barat terdapat cabang Sorong, Manokwari dan Fakfak.

4. Letak Geografis

- a. Pelabuhan makassar terletak pada koordinat 05'08'00" LS dan 199'24'00'BT.
- b. Panjang alur pelayaran : 2 Mil-Lebar alur pelayaran : 150 meter
- c. Kedalaman kolam pelabuhan : 16 meter
- d. Luas kolam pelabuhan : 15,20 HA
- e. Kedalaman kolam minimum : 9 meter
- f. Kedalaman kolam di dermaga : 12 meter
- g. Kecepatan angin : 11 knot
- h. Kecepatan arus : 1 knot
- i. Tinggi gelombang : 1 meter
- j. Pasang surut air tertinggi : 1,8 meter
- k. Pasang surut air terendah : 0,9 meter

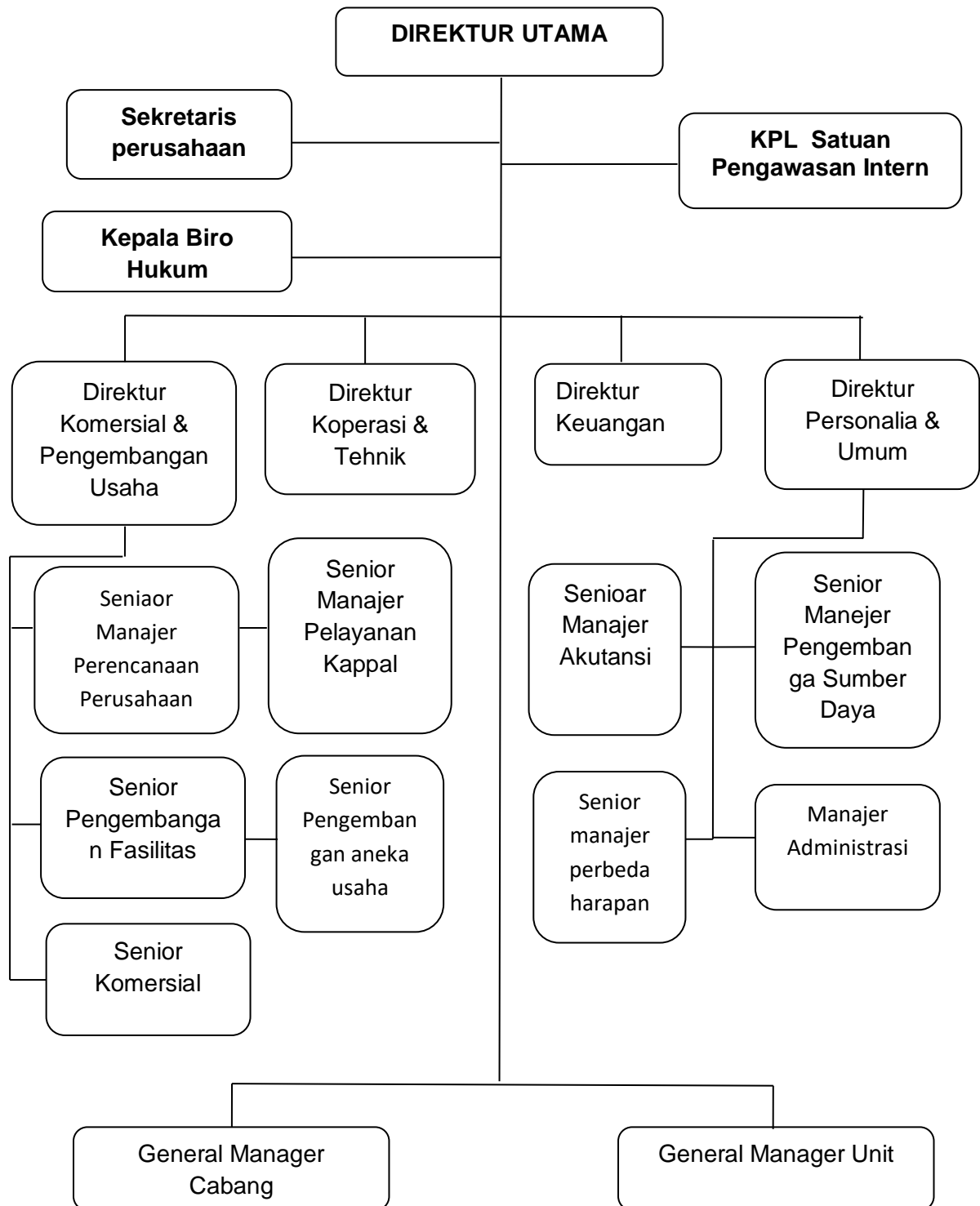
PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) dengan lingkup kerja yang meliputi Kawasan Timur Indonesia (KTI) dalam menjalankan fungsi dan peranannya sebagai perusahaan bisnis jasa kepelabuhan mengembangkan misi untuk menunjang pertumbuhan ekonomi KTI dan kelancaran sistem transportasi, sementara di sisi lain, perseroan harus mampu mempertahankan dan meningkatkan volume kegiatan usaha dalam rangka memupuk agar dapat tumbuh, sehat dan mandiri serta mampu melakukan ekspansi.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu susunan yang merinci pembagian aktifitas kerja dan menunjukkan bagaimana berbagai tingkatan aktivitas saling berhubungan satu sama lain dalam suatu perusahaan.

Dengan adanya struktur organisasi, maka batasan-batasan tugas, wewenang dan tanggung jawab.

STRUKTUR ORGANISASI PT.PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO)



Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero)

6. Tugas dan Wewenang

Berikut gambaran singkat dan penjelasan tentang tugas, wewenang serta tanggung jawab bagian-bagian tersebut:

a. Direktur Utama

- 1) Bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinir seluruh kegiatan yang berkaitan dengan kepentingan organisasi perusahaan.
- 2) Mewakili perusahaan atas segala aktivitas dengan pihak lain.
- 3) Menentukan kebijakan dan strategi operasional perusahaan.

b. Sekertaris Perusahaan

- 1) Melakukan evaluasi terhadap sistem dan prosedur yang berlaku pada perusahaan.
- 2) Mengelola, membina dan mengembangkan sistem informasi perusahaan.
- 3) Melakukan pengembangan sistem informasi perusahaan, termasuk pengembangan perangkat keras dan perangkat lunak.

c. Kepala Bidang Hukum

- 1) Memantau pelaksanaan perikatan dengan pihak ketiga, termasuk dalam hal adanya perubahan perikatan yang dituangkan dalam addendum atau amandemen.
- 2) Membuat dan mengajukan konsep/usulan kepada Asisten Kepala Biro Hukum Bidang Peraturan dan Perikatan Perusahaan dan mengkoordinir analisis junior dan pelaksanaan senior rangka pengembangan, penerapan, pemantauan, penilaian efektifitas, serta merumuskan usulan perubahan sistem dan prosedur

peraturan dan perikatan perusahaan dalam rangka peningkatan efisiensi pelaksanaan tugas satuan kerja seksi peraturan dan perikatan perusahaan.

- 3) Memberikan masukan berupa opini hukum kepada unit kerja lain dalam penanganan penyelesaian urusan-urusan perseroan khususnya yang terkait dengan peraturan dan perikatan perusahaan.
- 4) Mengevaluasi dan koordinasi antar unit kerja dalam menyusun konsep Keputusan Direksi (KD) dan produk peraturan Direksi lainnya dari segi legal format dan dampak hukumnya.

d. Kepala satuan pengawasan intern

- 1) Membantu direktur utama dalam melaksanakan pengawasan terhadap aktivitas perseroan baik melalui pengamatan maupun audit (pemeriksaan) terhadap pengelolaan keuangan, operasional, teknik, personalia, dan administrasi umum pada unit kerja kantor pusat, kantor cabang/ kawasan maupun Unit Pelayanan Kepelabuhan (UPK).
- 2) Melakukan audit terhadap unit kerja baik di kantor pusat, kantor cabang, dan kawasan berdasarkan hasil audit.
- 3) Melakukan review terhadap hasil pengawasan pelaksanaan audit internal serta memberikan rekomendasi kepada Direktur Utama.
- 4) Memberikan laporan dan saran-saran perbaikan kepada Direktur Utama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efisien, efektif dan ekonomis.

e. Direktur komersial & pengembangan usaha

- 1) Membantu menyiapkan dan menyusun rencana program kerja dan anggaran tahunan bidang perencanaan usaha.
- 2) Membantu asisten senior manager perencanaan usaha dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas pokok kepada asisten senior manager perencanaan usaha.
- 4) Membantu melaksanakan penyusunan Rencana Kerja Anggaran dan Program Kerja manajemen dalam bidang Perencanaan Usaha.

f. Direktur operasi & teknik

- 1) Menyusun, mengevaluasi dan memantau program kerja di bidang pelayanan kapal Pelabuhan Umum dan membuat tindak lanjut temuan hasil pemeriksaan internal dan eksternal.
- 2) Memeriksa dan menilai kinerja pelayanan kapal Pelabuhan Umum.
- 3) Menyusun program kerja dan anggaran di bidang pelayanan kapal Pelabuhan Umum.
- 4) Melaksanakan dokumentasi atas surat, peraturan, kebijakan, hasil studi dan dokumen lainnya yang terkait dengan fungsi dan tugas pelayanan kapal Pelabuhan Umum.

g. Direktur keuangan

- 1) Mengevaluasi, menganalisa dan mendefinisikan serta mengkonfirmasi program kerja manajemen yang belum

dilaksanakan oleh unit/ direktorat terkait sesuai skedul yang direncanakan.

- 2) Menyiapkan data untuk kelancaran pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor, baik internal maupun eksternal.
- 3) Membuat bukti jurnal atas transaksi keuangan, untuk dilakukan pencatatan ke dalam database.
- 4) Menerima dan melakukan verifikasi pra bukti/dokumen transaksi keuangan.
- 5) Mengevaluasi, menganalisa dan mendefinisikan serta mengkonfirmasi program kerja manajemen yang belum dilaksanakan oleh unit/Direktorat terkait sesuai skedul yang direncanakan.

h. Direktur personalia & umum

- 1) Menyiapkan konsep perencanaan dan program yang diterapkan ke dalam kegiatan pengelolaan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).
- 2) Melakukan analisa dan evaluasi meliputi monitoring implementasi di bidang pengembangan SDM.
- 3) Melakukan evaluasi survey kepuasan pegawai.
- 4) Menyusun program kerja bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM).

B. Hasil Penelitian

1. Identitas Responden

Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Jenis Kelamin

Dalam klasifikasi ini jenis kelamin dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Laki – laki	29	62%
Perempuan	18	38%
Jumlah	47	100%

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan data tersebut responden perempuan yaitu sebanyak 18 orang atau sebanyak (38%). Sedangkan responden laki-laki sebanyak 29 orang atau sebanyak (62%). Ini berarti responden laki-laki lebih banyak jumlahnya dari pada responden perempuan.

b. Usia

Dalam klasifikasi ini usia responden dibagi menjadi seperti yang tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
22-30 Tahun	5	11%
31-40 Tahun	38	81%
41-50 Tahun	4	8%
Total	47	100%

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan data tersebut responden didominasi oleh responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 38 orang atau sebanyak (81%). Untuk responden dengan usia 22-30 tahun sebanyak 5 orang atau sebanyak (11%). Sedangkan responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 4 orang atau sebanyak (8%). Dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 31-40 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentang usia lainnya.

c. Pendidikan Terakhir

Responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah salah satu data primer yang diolah peneliti bersumber dari kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Tabel 4.3
Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Pegawai	Persentase(%)
S2	6	13%
S1	41	87%
Jumlah	47	100%

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir para responden adalah tingkat S1 sebanyak 41 orang atau sebanyak (87%), dan tingkat S2 sebanyak 6 orang atau sebanyak (13%).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$. Menggunakan taraf signifikan 5% yaitu 0,288 dengan jumlah responden 47.

Tabel 4.4 Rangkuman Tes Validitas Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Variabel	Butir	r (hitung)	r (tabel)	Status
Disiplin Kerja	X1.1	0,546	0,288	Valid
	X1.2	0,533	0,288	Valid
	X1.3	0,453	0,288	Valid
	X1.4	0,535	0,288	Valid
	X1.5	0,626	0,288	Valid
	X1.6	0,686	0,288	Valid
	X1.7	0,638	0,288	Valid
	X1.8	0,582	0,288	Valid
Kemampuan Kerja	X2.1	0,677	0,288	Valid
	X2.2	0,749	0,288	Valid
	X2.3	0,562	0,288	Valid
	X2.4	0,645	0,288	Valid
	X2.5	0,753	0,288	Valid
	X2.6	0,769	0,288	Valid
	X2.7	0,583	0,288	Valid
	X2.8	0,105	0,288	Valid
Prestasi Kerja Karyawan	Y1	0,820	0,288	Valid
	Y2	0,713	0,288	Valid
	Y3	0,704	0,288	Valid
	Y4	0,738	0,288	Valid
	Y5	0,704	0,288	Valid
	Y6	0,438	0,288	Valid
	Y7	0,679	0,288	Valid
	Y8	0,646	0,288	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk pengaruh Validitas Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Karyawan dinyatakan valid karena karena semua item yang memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach's Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila mempunyai $Alpha > 0,60$ (kriteria Nunnally, 1960). Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel 4.5, tabel 4.6, dan tabel 4.7. Dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan mempunyai nilai $Alpha > 0,60\%$ sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Crocbach's Alpha	N of Items
,708	8

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Dari hasil analisis tersebut didapat nilai $alpha$ sebesar 0,708 atau 70,8% dari total item yaitu 8. Dilihat dari tabel 4.5 tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pengaruh Disiplin Kerja yang diuji nilainya lebih besar dari 60%, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja

Crocbach's Alpha	N of Items
,755	8

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Dari hasil analisis tersebut didapat nilai *alpha* sebesar 0,755 atau 75,5% dari total item yaitu 8. Dilihat dari tabel 4.6 tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pengaruh Kemampuan Kerja yang diuji nilainya lebih besar dari 60%, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kemampuan Kerja memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Crocbach's Alpha	N of Items
,782	8

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Dari hasil analisis tersebut didapat nilai *alpha* sebesar 0,833 atau 83,3% dari total item 8. Dilihat dari tabel 4.7 tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pengaruh Prestasi Kerja Karyawan yang diuji nilainya lebih besar dari 60%, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Prestasi Kerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

c. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang Disiplin Kerja. Semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju maka semakin baik Disiplin Kerja. Berikut ini tabel yang menunjukkan frekuensi dari item-item variabel Disiplin Kerja.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Dimensi	Keterangan					Total
		SS	S	RR	TS	ST S	
X1.1	Frequency	16	22	7	2	-	47
	Percent (%)	34	47	15	4	-	100
X1.2	Frequency	6	29	11	1	-	47
	Percent (%)	13	62	23	2	-	100
X1.3	Frequency	5	11	27	4	-	47
	Percent (%)	11	23	57	9	-	100
X1.4	Frequency	7	24	16	-	-	47
	Percent (%)	19	51	34	-	-	100
X1.5	Frequency	7	20	17	2	1	47
	Percent (%)	15	43	36	4	2	100
X1.6	Frequency	12	21	14	-	-	47
	Percent (%)	26	44	30	-	-	100
X1.7	Frequency	14	17	16	-	-	47
	Percent (%)	30	36	34	-	-	100
X1.8	Frequency	13	18	12	4	-	47
	Percent (%)	28	38	25	9	-	100

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja sebagai berikut:

- 1). Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X1.1 "Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan", terdapat 2 (4%) responden menyatakan tidak setuju, 7 (15%) responden menyatakan ragu-ragu, 22 (47%) responden menyatakan setuju, dan 16 (34%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 2). Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X1.2 "Saya memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja", terdapat 1 (2%) responden menyatakan tidak setuju, 11 (23%) responden menyatakan ragu-ragu, 29(62%) responden menyatakan setuju, dan 6 (13%) responden menyatakan sangat setuju. Maka

dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

- 1) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X1.3 “Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi”, terdapat 4 (9%) responden menyatakan tidak setuju, 27 (57%) responden menyatakan ragu-ragu, 11 (23%) responden menyatakan setuju, dan 5 (11%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu.
- 2) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X1.4 “Dalam setiap pelaksanaan kerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi”, terdapat 16 (34%) responden menyatakan ragu-ragu, 24 (51%) responden menyatakan setuju, dan 7 (19%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 3) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X1.5 “Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja”, terdapat 1 (2%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 (4%) responden menyatakan tidak setuju, 17 (36%) responden menyatakan ragu-ragu, 20 (43%) responden menyatakan setuju, dan 7 (15%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

- 4) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X1.6 “Saya memiliki kreatifitas yang tinggi sehingga dapat menunjang pekerjaan saya”, terdapat 14 (30%) responden menyatakan ragu-ragu, 21 (44%) responden menyatakan setuju, dan 12 (26%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 5) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X1.7 “Saya bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan”, terdapat 16 (34%) responden menyatakan ragu-ragu, 17 (36%) responden menyatakan setuju, dan 14 (30%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 6) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X1.8 “Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan”, terdapat 4 (9%) responden menyatakan tidak setuju, 12 (25%) responden menyatakan ragu-ragu, 18 (38%) responden menyatakan setuju, dan 13 (28%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

d. Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang kinerja. Semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju maka semakin baik Kemampuan Kerja. Berikut ini tabel yang menunjukkan frekuensi dari item-item variabel Kemampuan Kerja.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel Kemampuan Kerja

Pernyataan	Dimensi	Keterangan					Total
		SS	S	RR	TS	STS	
X2.1	Frequency	10	23	10	3	1	47
	Percent (%)	21	49	21	7	2	100
X2.2	Frequency	9	21	17	-	-	47
	Percent (%)	19	45	36	-	-	100
X2.3	Frequency	12	21	13	1	-	47
	Percent (%)	26	44	28	2	-	100
X2.4	Frequency	13	23	8	3	-	47
	Percent (%)	28	49	17	6	-	100
X2.5	Frequency	9	23	15	-	-	47
	Percent (%)	19	49	32	-	-	100
X2.6	Frequency	9	16	18	4	-	47
	Percent (%)	19	34	38	9	-	100
X2.7	Frequency	14	18	14	1	-	47
	Percent (%)	30	38	30	2	-	100
X2.8	Frequency	18	20	9	-	-	47
	Percent (%)	38	43	19	-	-	100

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada variabel Kemampuan Kerjasebagai berikut:

- 1) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.1 "Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan", terdapat 1 (2%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 3 (7%) responden menyatakan tidak setuju, 10 (21%) responden menyatakan ragu-ragu, 23 (49%) responden menyatakan setuju, dan

10(21%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

- 2) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.2 “Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tepat pada waktunya”, terdapat 17 (36%) responden menyatakan ragu-ragu, 21 (45%) responden menyatakan setuju, dan 9 (19%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 3) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.3 “Saya mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dengan pekerjaan”, terdapat 1 (2%) responden menyatakan tidak setuju, 13 (28%) responden menyatakan ragu-ragu, 21 (44%) responden menyatakan setuju, dan 12 (26%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 4) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.4 “Saya memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas kerja”, terdapat 3 (6%) responden menyatakan tidak setuju, 8 (17%) responden menyatakan ragu-ragu, 23 (49%) responden menyatakan setuju, dan 13 (28%) responden

menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

- 5) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.5 “Saya memiliki tingkat pendidikan yang mampu memepercepat,memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saya”, terdapat 15 (32%) responden menyatakan ragu-ragu, 23 (49%) responden menyatakan setuju, dan 9 (19%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 6) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.6 “Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan saat ini”, terdapat 4 (9%) responden menyatakan tidak setuju, 18 (38%) responden menyatakan ragu-ragu, 16 (34%) responden menyatakan setuju, dan 9 (19%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu.
- 7) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.7 “Saya bekerja sesuai dengan jangka waktu yang di tentukan perusahaan”, terdapat 1 (2%) responden menyatakan tidak setuju, 14 (30%) responden menyatakan ragu-ragu, 18 (38%) responden menyatakan setuju, dan 14 (38%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat

dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

- 8) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.8 “Saya bekerja berdasarkan tunjangan yang di tentukan oleh perusahaan”, terdapat 9 (19%) responden menyatakan ragu-ragu, 20 (43%) responden menyatakan setuju, dan 18 (38%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

e. Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang kinerja. Semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju maka semakin baik Prestasi Kerja. Berikut ini tabel yang menunjukkan frekuensi dari item-item variabel Prestasi Kerja Karyawan.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Pernyataan	Dimensi	Keterangan					Total
		SS	S	RR	TS	STS	
Y1	Frequency	22	13	12	-	-	47
	Percent (%)	47	28	25	-	-	100
Y2	Frequency	23	17	7	-	-	47
	Percent (%)	49	36	15	-	-	100
Y3	Frequency	18	23	6	-	-	47
	Percent (%)	38	49	13	-	-	100
Y4	Frequency	13	22	11	1	-	47
	Percent (%)	28	47	23	2	-	100
Y5	Frequency	20	19	8	-	-	47
	Percent (%)	43	40	17	-	-	100
Y6	Frequency	24	18	3	2	-	47
	Percent (%)	51	39	6	4	-	100
Y7	Frequency	19	22	6	-	-	47
	Percent (%)	40	47	13	-	-	100

Y8	Frequency	24	19	4	-	-	47
	Percent (%)	51	40	9	-	-	100

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut:

- 1) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.1 "Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan", terdapat 12 (25%) responden menyatakan ragu-ragu, 13 (28%) responden menyatakan setuju, dan 22 (47%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.
- 2) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.2 "Karyawan selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya", terdapat 7 (15%) responden menyatakan ragu-ragu, 17 (36%) responden menyatakan setuju, dan 23 (49%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.
- 3) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.3 "Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan", terdapat 6 (13%) responden menyatakan ragu-ragu, 23 (49%) responden menyatakan setuju, dan 18 (38%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 4) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.4 "Karyawan selalu menghasilkan volume pekerjaan yang sesuai

dengan target yang ditetapkan perusahaan”, terdapat 1 (2%) responden menyatakan tidak setuju, 11 (23%) responden menyatakan ragu-ragu, 22 (47%) responden menyatakan setuju, dan 13 (28%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

- 5) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.5 “Ketelitian dalam mengerjakan tugas dapat meningkatkan prestasi karyawan itu sendiri”, terdapat 8 (17%) responden menyatakan ragu-ragu, 19 (40%) responden menyatakan setuju, dan 20 (43%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 6) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.6 “Karyawan harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya”, terdapat 2 (4%) responden menyatakan tidak setuju, 37 (6%) responden menyatakan ragu-ragu, 18 (39%) responden menyatakan setuju, dan 24 (51%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.
- 7) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.7 “Saya telah mengembangkan kemampuan saya bekerja dalam kelompok atau tim sebagai akibat dari pekerjaan yang saya kerjakan”, terdapat 6 (13%) responden menyatakan ragu-ragu, 22 (47%) responden menyatakan setuju, dan 19 (40%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

- 8) Dari 47 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.8 “Adanya kerja sama antara karyawan dengan pimpinan”, terdapat 4 (9%) responden menyatakan ragu-ragu, 19 (40%) responden menyatakan setuju, dan 24 (51%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* (bebas) disiplin kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap variabel *dependent* (terikat) prestasi kerja karyawan (Y). Penghitungan dengan bantuan program *SPSS Statistics 24.0 for Windows*. Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan
b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,462	2,93520

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358,157	2	179,078	20,786	,000 ^b
	Residual	379,077	44	8,615		
	Total	737,234	46			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,661	3,981		2,176	,035
	SUM_X1	,436	,146	,396	2,980	,005
	SUM_X2	,390	,133	,388	2,924	,005

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	Sig.	Ket.
Prestasi Kerja Karyawan	Disiplin Kerja	,436	,396	,005	Signifikan
	Kempuan Kerja	,390	,388	,005	Signifikan
Constant	8,661				
R	,697 ^a				
R Square	,486				

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11, output dari analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Didapat persamaan:

$$Y = 8,661 + 0,436 + 0,390$$

Dimana persamaan tersebut yaitu:

- a. Konstanta sebesar 8,661, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja adalah 8,661.
- b. Koefisien regresi X1 sebesar 0,436 menyatakan bahwa setiap penambahan 5% nilai Turst, maka nilai disiplin kerja bertambah sebesar 0,436. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y adalah positif.
- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,390 menyatakan bahwa setiap penambahan 5% nilai Turst, maka nilai kemampuan kerja bertambah sebesar 0,390. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y adalah positif.

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel 4.11 *Coefficients* pada variabel X1 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005. Dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

Pada variabel X2 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005. Dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

4. Uji t

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program *SPSS Statistics 24.0 for Windows* yang tertera pada tabel 4.11 diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja

Tahapan yang dilakukan dalam uji t adalah:

1) Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : Disiplin kerja dan kemampuan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dengan tingkat signifikan 5%

H_a : Disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dengan tingkat signifikan 5%

2) Menentukan taraf signifikansi (α) dan t_{tabel}

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (\alpha/2 : n - k - 1) \\ &= (0,05/2 : 47 - 1 - 1) \\ &= (0,025 : 5) \\ &= 2,176 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel distribusi nilai t_{tabel} , dapat diketahui bahwa nilai t_{tabel} sebesar 2,176.

3) Menentukan t_{hitung} menggunakan program *SPSS Statistics 24.0 for Windows*

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai t_{hitung} 2,176 pada variabel disiplin kerja adalah 2,980 dan pada variabel kemampuan kerja adalah 2,924.

4) Kriteria Pengujian

- a) H_0 diterima (H_a ditolak), jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya disiplin kerja dan kemampuan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- b) H_0 ditolak (H_a diterima), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

5) Kesimpulan

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan Uji t (secara parsial)

Model	t	Sig.
(Constant)	2,176	,035
Disiplin kerja (X1)	2,980	,005
Kemampuan Kerja (X2)	2,924	,005

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

a) Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,980 > 2,176$), maka H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar.

b) Pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Variabel kemampuan kerja (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,924 > 2,176$), maka H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar.

C. Pembahasan

1. Deskripsi Data

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden diketahui bahwa responden perempuan sebanyak 18 orang atau (38%), dan responden laki-laki sebanyak 29 orang atau (62%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden diketahui bahwa responden dengan usia 22-30 tahun sebanyak 5 orang atau sebanyak (11%), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 38 orang atau sebanyak (81%), dan responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 4 orang atau sebanyak (8%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden diketahui bahwa pendidikan terakhir responden adalah tingkat S1 sebanyak 41 orang atau sebanyak (87%), dan tingkat S2 sebanyak 6 orang atau sebanyak (13%).

d. Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.8 tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel Disiplin Kerja diketahui bahwa:

1) Disiplin Kerja (X1)

Diketahui bahwa X1.1 sebanyak 22 (47%) (Setuju), X1.2 sebanyak 29 (62%) (Setuju), X1.3 sebanyak 27 (57%) (Ragu-ragu), X1.4 sebanyak 24 (51%) (Setuju), dan X1.5 sebanyak 20

(43%) (Setuju), X1.6 sebanyak 21 (44%) (Setuju), X1.7 sebanyak 17 (36%) (Setuju), dan X1.8 sebanyak 18 (38%) (Setuju).

e. Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Kemampuan Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel Kemampuan Kerja diketahui bahwa:

1) Kemampuan Kerja (X2)

Diketahui bahwa X2.1 sebanyak 23 (49%) (Setuju), X2.2 sebanyak 21 (45%) (Setuju), X2.3 sebanyak 21 (44%) (Setuju), X2.4 sebanyak 23 (49%) (Setuju), X2.5 sebanyak 23 (49%) (Setuju), X2.6 sebanyak 18 (38%) (Ragu-ragu), X2.7 sebanyak 18 (38%) (Setuju), dan X2.8 sebanyak 20 (43%) (Setuju).

f. Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.10 tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel Prestasi Kerja Karyawan diketahui bahwa:

1) Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Diketahui bahwa Y.1 sebanyak 22 (47%) (Sangat Setuju), Y.2 sebanyak 23 (49%) (Sangat Setuju), Y.3 sebanyak 23 (49%) (Setuju), Y.4 sebanyak 22 (47%) (Setuju), Y.5 sebanyak 20 (43%) (Sangat Setuju), Y.6 sebanyak 24 (51%) (Sangat Setuju), Y.7 sebanyak 22 (47%) (Setuju), dan Y.8 sebanyak 24 (51%) (Sangat Setuju).

2. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,980 dengan tingkat signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT.Pelabuhan Indonesia IV Makassar.Sedangkan pada variabel Kemampuan Kerja (X2) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,924 dengan tingkat signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT.Pelabuhan Indonesia IV Makassar. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Amran (2009:2398) menjelaskan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dan teori dari Robbins (1998), kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (dalam Frans Farlen, 2011:12).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Aulia Hani Rahmawati, Rjamur hamid, dan Hamida Hayati Utami (2013) yang berjudul "Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan", hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja(X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan(Y).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada penelitian terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Pelabuhan Indonesia IV Makassar(Persero) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel *Coefficients^a*, nilai t hitung adalah 2,176 dengan taraf signifikansi 0,035 karena signifikansinya 0,035 lebih kecil dari pada $\alpha = 0,035$, maka hipotesis diterima yaitu kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar (persero).
2. Pada tabel model *Summary* menunjukkan besarnya korelasi nilai R yaitu sebesar 0,697. Dengan ini besarnya persentase pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* diuraikan hasil koefisien determinasi dari penguadratan nilai korelasi R, yang dimana koefisien determinasi (R^2) didapatkan hasil sebesar 0,486 yang dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari penelitian.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti sarankan berikut ini:

1. Sebaiknya dalam penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah variabel baru selain dalam penelitian ini agar lebih mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dan

kemampuan kerja dari prestasi karyawan demi memakmurkan dan bermanfaat bagi peneliti.

2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan menggambarkan secara deskriptif variabel yang akan diteliti dan memperluas objek penelitian dengan mencapai hasil yang sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeprato, Kisdarto 2002. *Menuju SDM Berdaya-Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efsiensi*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Amran (2009) *pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Departemen Sosial Kabuteng Gorontalo*, (2) 2397-2413
- Dessier, Gary. 2003. *Manajen Sumber Daya manusia. Jilid1. Edisi Kesembilan*. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Hardjana, Agus M., dkk 2006. *Konflik ditempat kerja*. Knisius, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta
- Kumara, I.W.S.E., dan Utama, I.W.M. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol.5 No.3.
- Mathis, L., Robert. Jackson, H, John 2000. *Manajemen Sumber Manusia*. Buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Musanef. 1994. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung Jakarta
- Moenir, 1987, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap pembinaan Kepegawaian*, Gunung agung, jakarta
- Mangkuneraga, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Panggabean, Mutiara S.. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Rokhman, Wahibur. 2003. *Paradigma Baru MSDM; Pemberdayaan*, Edisi Kedua, Amara Books, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. cetakan, Kedua, maju mundur, Bandung
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3 STIE YKPN. Yogyakarta.
- Streers, Richard.M. 1985 *Efektivitas organisasi*. Terjemahan Yamin, Magdalena, Pent Jakarta: Kencana
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara, Jakarta.

<http://www.tipspendidikan.site/2018/08/08/22.00/5-indikator-prestasi-kerja-menurut-ahli.html?m=1>

<http://www.e-jurnal.com/2018/08/08/22.01/indikator-disiplin-kerja.html?m=1>

<http://repository.upnyk.ac.id/2018/08/08/22.02/152090083.pdf>

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/2018/08/08/22.03/Chapter%20II.pdf>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar (Persero)”**, dengan melakukan studi kasus pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar (Persero).

- **Identitas Responden**

- Nama Responden :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia :
- Lama kerja :

- **Pernyataan**

Berilah tanda *checklist* (\surd) untuk salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

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

Disiplin Kerja (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Mematuhi semua peraturan perusahaan						
1	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan					
2	Saya memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja,					
Penggunaan waktu secara efektif						
3	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi					
4	Dalam setiap pelaksanaan kerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.					
Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas						
5	Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja					
6	Saya memiliki kreatifitas yang tinggi sehingga dapat menunjang pekerjaan saya					
Tingkat absensi						
7	Saya bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan					
8	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan					

Kemampuan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Kesanggupan kerja						
1	Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan					
2	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tepat pada waktunya					
3	Saya mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dengan pekerjaan					
Pendidikan						
4	Saya memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas kerja					
5	Saya memiliki tingkat pendidikan yang mampu memepercepat, memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saya					
6	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan saat ini					
Masa kerja						
7	Saya bekerja sesuai dengan jangka waktu yang di tentukan perusahaan					
8	Saya bekerja berdasarkan tunjangan yang di tentukan oleh perusahaan					

Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	K	S	SS
Kualitas kerja						
1	Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan.					
2	Karyawan selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya.					
Kuantitas kerja						
3	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan					
4	Karyawan selalu menghasilkan volume pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.					
Disiplin kerja						
5	Ketelitian dalam mengerjakan tugas dapat meningkatkan prestasi karyawan itu sendiri					
6	Karyawan harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.					
Inisiatif						
7	Saya telah mengembangkan kemampuan saya bekerja dalam kelompok atau tim sebagai akibat dari pekerjaan yang saya kerjakan					
Kerjasama						
8	Adanya kerja sama antara karyawan dengan pimpinan					

LAMPIRAN 2
Data Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Disiplin Kerja

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
1	4	4	3	4	3	4	4	4	30
2	4	4	4	4	4	5	5	5	35
3	4	4	3	4	4	4	4	5	32
4	5	4	2	4	5	5	5	5	35
5	5	4	4	4	5	5	5	4	36
6	4	4	3	4	4	4	5	5	33
7	5	5	4	4	5	5	5	5	38
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	3	4	3	4	5	5	32
10	5	5	4	4	4	4	4	3	33
11	5	3	3	4	4	3	3	3	28
12	5	5	3	5	5	5	4	4	36
13	4	4	3	3	3	4	5	3	29
14	5	5	3	4	5	5	4	4	35
15	4	4	3	3	3	4	3	5	29
16	5	5	4	4	4	3	3	3	31
17	4	4	2	4	4	3	3	3	27
18	4	4	4	5	4	4	5	3	33
19	5	4	5	4	3	4	4	4	33
20	4	3	3	4	3	4	5	4	30
21	5	4	4	4	4	3	3	4	31
22	4	3	3	3	3	4	4	5	29
23	3	2	3	4	3	3	3	3	24
24	3	4	3	3	4	3	3	3	26
25	4	4	3	3	1	3	3	5	26
26	4	3	3	4	2	4	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	3	3	2	4	5	2	27
29	5	4	3	4	4	3	4	5	32
30	5	4	3	3	4	5	4	3	31
31	4	3	3	4	4	5	5	5	33
32	3	4	4	3	4	5	3	2	28
33	4	3	3	4	4	4	5	4	31
34	2	3	2	3	3	3	3	3	22
35	4	4	5	5	3	4	4	5	34
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	5	5	5	3	4	4	4	34
38	5	4	5	3	3	3	3	4	30
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24
41	2	3	5	5	4	5	5	4	33
42	5	4	3	3	3	3	4	4	29
43	5	4	3	3	5	5	3	4	32
44	3	4	2	5	3	4	3	2	26
45	3	4	3	5	4	4	5	5	33
46	4	4	3	3	3	3	3	2	25
47	5	3	3	3	5	5	4	4	32
Σ	193	181	158	179	171	186	186	181	1435

2.Kemampuan Kerja

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	4	4	4	5	5	5	4	4	35
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	3	38
4	5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	4	4	4	4	4	5	4	3	32
6	5	4	5	5	5	4	4	4	36
7	4	4	4	5	4	4	4	4	33
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	5	4	5	4	4	4	4	34
10	4	4	4	4	4	2	4	4	30
11	5	5	3	4	4	3	3	5	32
12	3	4	4	4	4	4	3	5	31
13	4	3	4	4	3	3	4	5	30
14	4	4	5	4	4	5	5	4	35
15	5	4	3	3	4	5	5	4	33
16	3	3	4	4	3	3	3	3	26
17	3	3	4	5	4	3	3	3	28
18	3	5	5	4	4	5	5	4	35
19	3	5	3	5	4	4	5	5	34
20	5	4	4	5	5	5	5	5	38
21	5	4	3	3	4	4	3	4	30
22	5	4	3	4	4	3	3	5	31
23	4	4	4	3	3	3	4	5	30
24	4	4	3	4	4	3	3	4	29
25	4	3	5	5	5	3	4	3	32
26	4	3	3	3	3	3	4	4	27
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	3	4	5	4	5	3	5	4	33
29	3	3	3	3	3	3	5	3	26
30	3	3	4	3	3	3	5	3	27
31	4	4	5	4	5	4	5	5	36
32	2	4	5	5	3	4	1	4	28
33	1	3	2	5	4	3	4	5	27
34	2	3	3	2	3	2	3	5	23
35	4	3	4	3	4	4	3	5	30
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	5	5	5	4	4	5	5	4	37
38	4	3	4	4	4	3	3	5	30
39	3	3	3	2	3	2	3	5	24
40	2	3	3	2	3	2	3	5	23
41	4	4	4	4	3	3	4	4	30
42	4	3	4	4	3	4	4	4	30
43	4	3	5	3	3	4	4	3	29
44	4	3	3	4	3	4	5	5	31
45	4	5	5	4	4	3	3	4	32
46	3	3	3	4	4	3	3	3	26
47	4	4	4	4	3	3	4	5	31
Σ	168	168	173	175	171	162	175	185	1466

3.Prestasi Kerja Karyawan

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
1	5	5	4	4	4	4	4	4	34
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	4	5	4	4	4	36
4	5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	4	4	4	4	5	5	4	5	35
6	3	3	5	5	4	5	5	4	34
7	4	5	4	4	5	5	5	4	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	5	4	4	4	5	5	5	5	37
10	4	5	4	4	5	5	4	5	36
11	5	4	4	5	5	5	5	5	38
12	5	5	5	5	4	4	5	5	38
13	4	4	4	3	4	4	4	5	32
14	5	5	5	5	4	4	5	5	38
15	5	5	5	4	4	5	5	4	37
16	5	4	5	4	4	5	5	5	37
17	5	5	5	4	4	5	5	5	38
18	5	5	5	5	5	5	4	5	39
19	5	5	5	4	5	5	4	4	37
20	5	5	4	4	5	5	4	5	37
21	4	5	5	4	4	5	4	5	36
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	4	4	4	3	5	4	4	4	32
24	3	3	4	3	4	4	4	4	29
25	3	4	3	3	3	4	3	3	26
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	5	5	5	5	4	4	5	5	38
29	5	5	4	4	5	5	5	5	38
30	4	4	3	3	4	5	5	5	33
31	5	4	5	4	5	4	4	5	36
32	3	5	4	3	4	2	3	5	29
33	3	4	5	2	4	3	5	4	30
34	3	3	3	3	3	5	3	3	26
35	4	5	3	4	5	4	4	4	33
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	3	4	4	3	5	5	5	5	34
39	3	3	3	3	3	5	3	3	26
40	3	3	3	3	3	5	3	3	26
41	3	4	4	5	5	4	4	5	34
42	5	5	5	5	3	3	4	4	34
43	4	4	4	3	3	4	4	4	30
44	3	3	4	4	3	2	5	5	29
45	5	5	4	5	5	5	4	4	37
46	3	3	4	4	4	4	4	4	30
47	5	5	4	4	3	3	3	5	32
Σ	198	204	200	188	200	205	201	208	1604

LAMPIRAN 3
Tabulasi Data

No.	Nama	Disiplin Kerja (X1)	Kemampuan Kerja (X2)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)
1	Ayu Anandwita M	30	35	34
2	Hermaji Miftah	35	40	40
3	Rio Y.S Baan	32	38	36
4	Herrianto	35	38	39
5	Franklin V Agabus	36	32	35
6	Aditya HN	33	36	34
7	Rovky	38	33	36
8	Evy Susanti Amir	32	32	32
9	Umi Erniyawati	32	34	37
10	Kadar Martaya	33	30	36
11	Aris	28	32	38
12	Supriyanto	36	31	38
13	Wahyu Dona Pasa Sulendra	29	30	32
14	Ratih Wijayaningsih	35	35	38
15	Wiwik Tardini	29	33	37
16	Fauziah Yulianti	31	26	37
17	Nurul S	27	28	38
18	Zulfa Kurniawan	33	35	39
19	Haryadi	33	34	37
20	Mohammad Hadi	30	38	37
21	Astuti Widayanti	31	30	36
22	Ratih Susiana	29	31	40
23	Syamsiyah Pujiastuti	24	30	32
24	Indry Murwindya	26	29	29
25	Umar	26	32	26
26	Syamsuddin	28	27	32
27	Darniati Iskandar	32	32	32
28	Lumkan Yunus	27	33	38
29	Sri Mulyaningsih	32	26	38
30	Budi Santosa	31	27	33
31	Sutahir	33	36	36
32	Mustakim	28	28	29
33	M. Ali Akbar	31	27	30
34	Rina Kurniati	22	23	26
35	Marianna Alexa	34	30	33
36	Muhammad Wahyudi	32	32	32
37	Arifin	34	37	40
38	Muh. Darlis	30	30	34
39	Abdul Razak	24	24	26
40	Sukmawati	24	23	26
41	Rostina Hania	33	30	34
42	Mursalim Yusuf	29	30	34
43	Aris Ferdy	32	29	30
44	Anang Fitrianto S	26	31	29
45	Zulfikar Ali	33	32	37
46	Hasbin Abdul Rahim	25	26	30
47	Muhammad Rahmat	32	31	32
Σ	JUMLAH	1435	1466	1604

LAMPIRAN 4
Karakteristik Responden

No.	Nama	Jenis Kelamin (P/L)	Usia	Pendidikan Terakhir
1	Ayu Anandwita M	P	25 tahun	S1
2	Hermaji Miftah	L	39 tahun	S1
3	Rio Y.S Baan	L	40 tahun	S2
4	Herrianto	L	33 tahun	S1
5	Franklin V Agabus	L	39 tahun	S1
6	Aditya HN	L	35 tahun	S1
7	Rovky	L	38 tahun	S1
8	Evy Susanti Amir	P	26 tahun	S1
9	Umi Erniyawati	P	31 tahun	S1
10	Kadar Martaya	L	35 tahun	S2
11	Aris	L	35 tahun	S1
12	Supriyanto	L	44 tahun	S1
13	Wahyu Dona Pasa Sulendra	L	32 tahun	S1
14	Ratih Wijayaningsih	P	36 tahun	S1
15	Wiwik Tardini	P	25 tahun	S1
16	Fauziah Yulianti	P	33 tahun	S1
17	Nurul S	P	39 tahun	S1
18	Zulfa Kurniawan	P	32 tahun	S1
19	Haryadi	L	35 tahun	S2
20	Mohammad Hadi	L	49 tahun	S2
21	Astuti Widayanti	P	31 tahun	S1
22	Ratih Susiana	P	31 tahun	S1
23	Syamsiyah Pujiastuti	P	34 tahun	S1
24	Indry Murwindya	P	37 tahun	S1
25	Umar	L	45 tahun	S1
26	Syamsuddin	L	39 tahun	S1
27	Darniati Iskandar	P	40 tahun	S1
28	Lumkan Yunus	L	38 tahun	S1
29	Sri Mulyaningsih	P	32 tahun	S1
30	Budi Santosa	L	32 tahun	S1
31	Sutahir	L	33 tahun	S1
32	Mustakim	L	31 tahun	S1
33	M. Ali Akbar	L	29 tahun	S1
34	Rina Kurniati	P	32 tahun	S1
35	Marianna Alexa	P	34 tahun	S1
36	Muhammad Wahyudi	L	37 tahun	S1
37	Arifin	L	47 tahun	S2
38	Muh. Darlis	L	38 tahun	S1
39	Abdul Razak	L	41 tahun	S1
40	Sukmawati	P	39 tahun	S2
41	Rostina Hania	P	27 tahun	S1
42	Mursalim Yusuf	L	36 tahun	S1
43	Aris Ferdy	L	33 tahun	S1
44	Anang Fitrianto S	L	31 tahun	S1
45	Zulfikar Ali	L	31 tahun	S1
46	Hasbin Abdul Rahim	L	34 tahun	S1
47	Muhammad Rahmat	L	32 tahun	S1

LAMPIRAN 5
Uji Validitas

1. Disiplin Kerja

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	Pearson Correlation	1	,476**	,141	-,041	,362*
	Sig. (2-tailed)		,001	,343	,785	,012
	N	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	,476**	1	,272	,226	,283
	Sig. (2-tailed)	,001		,064	,126	,054
	N	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	,141	,272	1	,293*	,036
	Sig. (2-tailed)	,343	,064		,046	,809
	N	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	-,041	,226	,293*	1	,248
	Sig. (2-tailed)	,785	,126	,046		,093
	N	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	,362*	,283	,036	,248	1
	Sig. (2-tailed)	,012	,054	,809	,093	
	N	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	,186	,207	,136	,239	,542**
	Sig. (2-tailed)	,212	,163	,361	,105	,000
	N	47	47	47	47	47
X1.7	Pearson Correlation	,106	,070	,127	,381**	,225
	Sig. (2-tailed)	,477	,642	,396	,008	,128
	N	47	47	47	47	47
X1.8	Pearson Correlation	,251	,069	,133	,228	,147
	Sig. (2-tailed)	,089	,643	,371	,123	,326
	N	47	47	47	47	47
SUM_X1	Pearson Correlation	,546**	,533**	,453**	,535**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000
	N	47	47	47	47	47

Correlations					
		X1.6	X1.7	X1.8	SUM_X1
X1.1	Pearson Correlation	,186	,106	,251	,546**
	Sig. (2-tailed)	,212	,477	,089	,000
	N	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	,207	,070	,069	,533**
	Sig. (2-tailed)	,163	,642	,643	,000
	N	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	,136	,127	,133	,453**
	Sig. (2-tailed)	,361	,396	,371	,001
	N	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	,239	,381**	,228	,535**
	Sig. (2-tailed)	,105	,008	,123	,000
	N	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	,542**	,225	,147	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000	,128	,326	,000
	N	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	1	,572**	,270	,686**
	Sig. (2-tailed)		,000	,066	,000
	N	47	47	47	47

X1.7	Pearson Correlation	,572**	1	,425**	,638**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000
	N	47	47	47	47
X1.8	Pearson Correlation	,270	,425**	1	,582**
	Sig. (2-tailed)	,066	,003		,000
	N	47	47	47	47
SUM_X1	Pearson Correlation	,686**	,638**	,582**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47

2. Kemampuan Kerja

Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1	,465**	,280	,217	,425**
	Sig. (2-tailed)		,001	,056	,143	,003
	N	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	,465**	1	,356*	,450**	,501**
	Sig. (2-tailed)	,001		,014	,002	,000
	N	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	,280	,356*	1	,355*	,372*
	Sig. (2-tailed)	,056	,014		,014	,010
	N	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	,217	,450**	,355*	1	,610**
	Sig. (2-tailed)	,143	,002	,014		,000
	N	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	,425**	,501**	,372*	,610**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,010	,000	
	N	47	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	,466**	,501**	,427**	,449**	,473**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,003	,002	,001
	N	47	47	47	47	47
X2.7	Pearson Correlation	,327*	,282	,209	,170	,329*
	Sig. (2-tailed)	,025	,055	,158	,252	,024
	N	47	47	47	47	47
X2.8	Pearson Correlation	,023	,142	-,275	-,097	,006
	Sig. (2-tailed)	,878	,343	,061	,515	,967
	N	47	47	47	47	47
SUM_X2	Pearson Correlation	,677**	,749**	,562**	,645**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47

Correlations					
		X2.6	X2.7	X2.8	SUM_X2
X2.1	Pearson Correlation	,466**	,327*	,023	,677**
	Sig. (2-tailed)	,001	,025	,878	,000
	N	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	,501**	,282	,142	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,055	,343	,000
	N	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	,427**	,209	-,275	,562**
	Sig. (2-tailed)	,003	,158	,061	,000
	N	47	47	47	47

X2.4	Pearson Correlation	,449**	,170	-,097	,645**
	Sig. (2-tailed)	,002	,252	,515	,000
	N	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	,473**	,329*	,006	,753**
	Sig. (2-tailed)	,001	,024	,967	,000
	N	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	1	,459**	-,123	,769**
	Sig. (2-tailed)		,001	,411	,000
	N	47	47	47	47
X2.7	Pearson Correlation	,459**	1	-,047	,583**
	Sig. (2-tailed)	,001		,755	,000
	N	47	47	47	47
X2.8	Pearson Correlation	-,123	-,047	1	,105
	Sig. (2-tailed)	,411	,755		,482
	N	47	47	47	47
SUM_X2	Pearson Correlation	,769**	,583**	,105	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,482	
	N	47	47	47	47

2. Prestasi Kerja Karyawan

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	Pearson Correlation	1	,736**	,559**	,603**	,406**	,276
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,005	,060
	N	47	47	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	,736**	1	,481**	,458**	,441**	,083
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,001	,002	,578
	N	47	47	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	,559**	,481**	1	,537**	,304*	,027
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,038	,858
	N	47	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	,603**	,458**	,537**	1	,378**	,211
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,009	,154
	N	47	47	47	47	47	47
Y5	Pearson Correlation	,406**	,441**	,304*	,378**	1	,435**
	Sig. (2-tailed)	,005	,002	,038	,009		,002
	N	47	47	47	47	47	47
Y6	Pearson Correlation	,276	,083	,027	,211	,435**	1
	Sig. (2-tailed)	,060	,578	,858	,154	,002	
	N	47	47	47	47	47	47
Y7	Pearson Correlation	,392**	,243	,552**	,408**	,419**	,253
	Sig. (2-tailed)	,006	,100	,000	,004	,003	,086
	N	47	47	47	47	47	47
Y8	Pearson Correlation	,431**	,420**	,440**	,385**	,449**	-,010
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,002	,007	,002	,948
	N	47	47	47	47	47	47
SUM_Y	Pearson Correlation	,820**	,713**	,704**	,738**	,704**	,438**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002
	N	47	47	47	47	47	47

Correlations				
		Y7	Y8	SUM_Y
Y1	Pearson Correlation	,392**	,431**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,006	,002	,000
	N	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	,243	,420**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,100	,003	,000
	N	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	,552**	,440**	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000
	N	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	,408**	,385**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,004	,007	,000
	N	47	47	47
Y5	Pearson Correlation	,419**	,449**	,704**
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,000
	N	47	47	47
Y6	Pearson Correlation	,253	-,010	,438**
	Sig. (2-tailed)	,086	,948	,002
	N	47	47	47
Y7	Pearson Correlation	1	,513**	,679**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	47	47	47
Y8	Pearson Correlation	,513**	1	,646**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	47	47	47
SUM_Y	Pearson Correlation	,679**	,646**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	47	47	47

LAMPIRAN 6
Uji Reliabilitas

1. Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,708	,712	8

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30,5319	13,211	3,63468	8

2. Kemampuan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,755	,754	8

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31,1915	15,897	3,98714	8

3. Prestasi Kerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,833	,835	8

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34,1277	16,027	4,00335	8

LAMPIRAN 7
Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1) ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,462	2,93520

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358,157	2	179,078	20,786	,000 ^b
	Residual	379,077	44	8,615		
	Total	737,234	46			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,661	3,981		2,176	,035
	SUM_X1	,436	,146	,396	2,980	,005
	SUM_X2	,390	,133	,388	2,924	,005

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

BIOGRAFI PENULIS



Rusdianto, Dilahirkan di Kabupaten Enrekang tepatnya dikecamatan Curio Desa Suumbang pada tanggal 16 juli 1992 . Anak ke delapan dari Sembilan bersaudara pasangan dari Alm Amir dan Ani . penelitian menyelesaikan pendidikan di sekolah Dasar di SDN 168 Sumbang Kabupaten Enrekang pada tahun 2005. Pada tahun itu juga penelitian melanjutkan pendidikan SMP Negeri 4 alla Kabupaten Enrekang dan tamat pada tahun 2008 kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMK Negeri 1 Enrekang Kabupaten Enrekang 2011. Pada Tahun 2014 penelitian Melanjutkan Pendidikan ke tingkat perguruan tinggi pada jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Program strata satu sampai sekarang. Sebagai tugas akhir, maka penulis menulis skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV Makassar (Persero).