

Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai

¹Nur Mustika Syahputri, ²Muhammad Ikhsan Harahap

¹Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,
nurmustikaputri01@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,
m.ihсан.harahap@uinsu.ac.id

Abstract

This study was conducted to determine the influence of the ability and discipline of work on employee performance at PT. Bank Sumut Branch Medan Sukaramai. The population in this study is all employees at PT. Bank Sumut Branch Medan Sukaramai totaling 78 employees. The research samples were taken using saturated sampling technique where the entire population is used as a sample. The study was conducted from January to February 2022. The study used quantitative data processed with SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression model. The results of this study showed that the ability and discipline of work positive and significant effect both partially and simultaneously on the performance of employees at PT. Bank Sumut Branch Medan Sukaramai. T test shows the ability to have t count of 4.833 and significant of 0.000, and work discipline has t count of 8.401 and significant of 0.000. F test shows the value of F calculated obtained at 47.359 and significant at 0.000. The most dominant variable affecting employee performance is the variable of work discipline and ability. Determination test results showed 54.6% of employee performance at PT. Bank Sumut Branch Medan Sukaramai can be explained and obtained from the ability and discipline of work while the rest of the other factors.

Keywords: ability and work discipline to employee performance.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau instansi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung instansi mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah instansi dimana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Instansi harus fleksibel dan tidak lagi bersikap kaku (*organizational rigidity*). Kegiatan bisnis tidak lagi dijalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi instansi.

Pada era globalisasi ini, persaingan bisnis terjadi diantara instansi- instansi baik dalam lingkup lokal, regional maupun global. Ditambah dengan perkembangan informasi dan teknologi yang membuat persaingan semakin ketat menyebabkan instansi di tuntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga keefektifan hidup instansi. Instansi itu sendiri merupakan suatu organisasi yang mempunyai orang-orang yang disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan aktivitas didalam suatu instansi. Didalam sebuah instansi mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan profit dan nilai bagi instansi dan

juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik instansi, yang berkaitan dengan instansi dan pegawai.

Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu instansi. Semakin naik tingkat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang diinginkan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka akan semakin rendah pula hasil yang akan dicapai, karena bagaimanapun bagusnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu instansi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menghambat tercapainya tujuan yang diinginkan instansi tersebut.

Pencapaian hasil kerja menjadi tolak ukur terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan, apakah sudah sesuai dengan kriteria atau belum. Menurut Mangkunegara (2017:67). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa sebuah instansi dituntut untuk memberi tanggung jawab karyawannya sesuai dengan keahlian dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari interaksi antar kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) (Irawati 2017:56).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia terhadap suatu proses dalam pertumbuhan dan perkembangan instansi, maka yang bersangkutan harus berupaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan dalam kemampuan kerja pegawai tersebut. Robbins (2015:35) mendefinisikan bahwa “kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan”. Dengan begitu seseorang karyawan dengan kemampuan kerja yang baik pasti memiliki kinerja yang baik pula, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kemampuan setiap individu harus dikembangkan secara terus-menerus, dalam penilaian atau evaluasi karyawan data yang diperoleh dari Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai yaitu rekapitulasi kinerja karyawan.

Bank Sumut merupakan lembaga keuangan yang kegiatan usahanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut ke masyarakat dan serta memberikan jasa-jasa bank lainnya. Bank Sumut dalam menjalankan usahanya sebagai lembaga keuangan, kegiatan bank sehari-hari tidak akan terlepas dari bidang keuangan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan instansi dapat tercapai. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam

organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang 2012:118). Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau instansi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif dan efisien apabila didukung dengan kemampuan dan disiplin kerja.

Pada Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai memiliki beberapa kendala yang terjadi salah satunya adalah kemampuan. Dalam wawancara yang telah dilakukan dalam instansi ini masih adanya pegawai yang belum cukup memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja. Fenomena ini terjadi karena adanya beberapa hambatan salah satunya adalah pengetahuan yang dimiliki belum sesuai dengan pekerjaan atau *job disc* masing-masing pegawai. Pengetahuan dalam hubungan pekerjaan adalah suatu keadaan seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil untuk melaksanakan pekerjaan

sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Pengalaman kerja pegawai adalah perilaku dan hasil kerjanya. Perilaku pegawai yang santun, cekatan, cerdas dan memiliki kreativitas dalam tanggung jawabnya sedangkan hasil kerja pegawai dilihat dari kerapiannya, tingkat kualitas dan kuantitas atau target maksimal yang telah dihasilkan. Begitupun sebaliknya dalam wawancara yang telah dilakukan masih terdapat beberapa pegawai yang belum memiliki pengetahuan yang tinggi dalam bekerja, kesanggupan kerja yang tidak maksimal pada pegawai masih sering kali terjadi. Seperti halnya kurangnya pengalaman dalam meningkatkan kerjasama tim dalam setiap bagian masih sering kali terjadi perselisihan paham atau ketidakcocokan pendapat dalam menyelesaikan pekerjaan dan masih banyak yang belum memiliki tingkat pengalaman kerja yang dimiliki. Dengan fenomena tersebut dapat mengurangi kemampuan dalam kinerja pegawai.

Selain faktor kemampuan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Pada Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai masih sering kali terlihat banyak pegawai yang belum mampu mematuhi peraturan yang ada terutama dalam disiplin kerja. Masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu, tidak mengikuti apel pagi, keluar kantor pada saat jam kerja dan lain sebagainya. Hal itu bisa saja terjadi atas kurangnya motivasi, pengawasan dan arahan dari seorang pemimpin terhadap pegawainya. Disiplin kerja adalah hal yang sangat penting karena kinerja pegawai merupakan masalah yang harus diperbaiki oleh instansi, dimana organisasi harus efektif dan efisien supaya bisa berkembang dengan baik. Bagi instansi kinerja pegawai merupakan hal sangat penting yang harus ditangani, meskipun jumlah pekerjaan sedikit instansi diharapkan bisa menjaga ataupun memotivasi pegawai agar kinerjanya stabil karena hal tersebut dapat mendorong pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar prestasi kerja dan kinerja dalam instansi dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Dengan fenomena tersebut jelas itu dapat menghambat kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai yang terletak di Jalan. Denai No.9, Tegal Sari I, Kec. Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara. Jadwal waktu penelitian dilakukan bersamaan dengan proses magang pada bulan Januari sampai Februari 2022. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau pun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Rusiadi (2014:12) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala. Jenis data dalam penelitian ini adalah primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya disebabkan data tersebut yang tidak ada atau belum tercatat. Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden, dimana dalam pengambilan data tersebut peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner.

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik kuesioner atau angket, wawancara kepada bagian organisasi yang berwenang untuk memberikan data dan informasi, serta studi dokumentasi yaitu mengumpulkan dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai yang berupa struktur organisasi dan uraian tugas.

Landasan Teori

Kinerja

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara menyelesaikannya. Kinerja merupakan hasil persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tergambarkan dari hasil yang dicapai.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2013:95).

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain menurut Rivai (2013:309) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2013:47) menyatakan bahwa kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia.

Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2014:10) yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang pegawai.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan pekerjaannya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan disiplin kerja, khususnya rencana diklat dan menyetujui rencana jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Tujuan penilaian kinerja pegawai untuk mengevaluasi kelemahan yang menghambat kinerja pegawai guna untuk perbaikan agar terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun kegunaan penilaian kinerja pegawai yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.

4. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
5. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai *performance* yang baik.
6. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
7. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
8. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
9. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugasnya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:195) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan ataupun *skill* yang terdapat pada diri seseorang guna melakukan pekerjaannya. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan mempermudah mengerjakan pekerjaan yang benar dan sesuai dengan yang telah ditentukan. Artinya jika pegawai memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, pegawai tersebut menghasilkan kinerja yang lebih baik pula begitu juga sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja.
2. Pengetahuan, ialah ilmu yang terkait mengenai pekerjaan. Seseorang pegawai yang memiliki pengetahuan dengan lebih baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Begitu pula sebaliknya, jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
3. Rancangan kinerja, ialah rancangan pekerjaan didalam organisasi dan dapat memudahkan pekerjaan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika memiliki rancangan kinerja dalam pekerjaan yang baik maka menjalankan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan benar. Begitu pula sebaliknya, maka dengan demikian rancangan pekerja dapat mempengaruhi kinerja.
4. Kepribadian, merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang, setiap kepribadian dan karakter seseorang itu berbeda-beda, seseorang yang memiliki kepribadian ataupun karakter yang baik serta memiliki rasa tanggung jawab maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga.
5. Motivasi kerja, yaitu suatu semangat ataupun dorongan seseorang untuk mengerjakan tugas ataupun tanggung jawab. Jika seseorang pegawai memiliki dorongan yang dari dirinya ataupun dari luar dirinya (misalnya instansi) maka pegawai akan terdorong untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya.
6. Karakter kepemimpinan, perilaku seseorang pemimpin untuk mengelola serta mengatur dan memerintahkan segala sesuatu kepada bawahannya guna mengerjakan tugas yang ia berikan.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya serta sikap seorang pemimpin dalam memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi, ialah norma-norma serta kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi. Dengan demikian kebiasaan dan norma tersebut harus dipenuhi oleh segenap anggota dalam instansi atau organisasi.
9. Kepuasan kerja ialah perasaan seseorang yang merasa senang atau gembira setelah ataupun sebelum melakukan pekerjaan. Dengan merasa senangnya seorang pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

10. Lingkungan kerja, merupakan suasana serta kondisi yang dirasakan dalam organisasi, lingkungan kerja merupakan tempat bekerja misalnya, ruangan kerja, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan dengan rekan kerja lainnya.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan seorang pegawai dalam pekerjaannya serta membela instansi ditempat ia bekerja. Kesetiaan ini dilihat dari kesungguhannya dalam mengerjakan sesuatu meskipun kondisi instansi dalam kondisi tidak stabil.
12. Komitmen, merupakan pegawai dalam kebijakan dan peraturan instansi serta janji-janji yang telah dibuatnya.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha pegawai untuk mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan disiplin kerja berupa waktu, misalnya masuk jam kerja tepat waktu dan mengerjakan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan perintah.

Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2013:95) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

- a) Kesetiaan
Kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan, jabatan, dan instansi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela instansi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
- b) Prestasi Kerja
Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari pekerjaannya.
- c) Kedisiplinan
Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
- d) Kreativitas
Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- e) Kerjasama
Kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertikal.
- f) Kecakapan²
Kemampuan fisik pegawai untuk melaksanakan tugas visi dan misi dan jumlah dari kemampuan yang dipersatukan oleh pemimpin kedalam suatu tim yang bekerja.
- g) Tanggung Jawab
Kesadaran diri pegawai terhadap semua pekerjaan dan kemauan diri sendiri atas kewajiban yang harus dikerjakan.

Kemampuan

Pengertian Kemampuan

Kemampuan sendiri adalah suatu proses dalam menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan sebuah tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang itu sendiri merupakan suatu keinginan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh dirinya sendiri. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki sebuah kemampuan yang bagus dapat menunjang tercapainya sebuah visi dan misi instansi atau organisasi.

Raharjo, Paramita dan Warso (2016:45) kemampuan berkaitan dengan suatu fitur yang kompleks dan tingkat mengarahkan sebuah interaksi antara tingkat kedua kegiatan baik fisik maupun mental, kemampuan dalam pekerja, keadaan kesehatan dan sosial yang diberikan.

Soelaiman (2017:112) menyatakan bahwa kemampuan merupakan keadaan suatu sifat yang dibawa dari lahir atau yang dipelajari seseorang yang memungkinkan dapat menyelesaikan sebuah pekerjaannya.

Menurut Kertajaya (2016:27) kemampuan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang. Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik. Misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Menurut Robbins (2016:52) kemampuan adalah kapasitas seseorang dalam melaksanakan berbagai tugas dalam sebuah tugas tertentu.

Dimana kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu:

- a. Kemampuan Intelektual, Adalah kemampuan yang dibutuhkan dalam menjalankan sebuah kegiatan mental. Misalnya berfikir, menganalisis, dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan sebuah kinerja organisasi.
- b. Kemampuan Fisik, Adalah kemampuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas yang menuntut tenaga, kegiatan, kekuatan dan ketrampilan.

Jenis-jenis Kemampuan

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal sesuai pernyataan Moenir (2016:176), yaitu :

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)
Technical skill adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. *Human Skill* (Kemampuan Bersifat Manusiawi)
Human skill adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)
Conceptual skill adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami diantar unsur-unsur itu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Menurut Wibowo (2014:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai.
- 2) Ketrampilan.
- 3) Pengalaman.
- 4) Karakteristik kepribadian.
- 5) Motivasi.
- 6) Isu emosional

Indikator Kemampuan

Dalam penelitian Raharjo, Paramita dan Warso (2016:50) indikator kemampuan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun ketrampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

- 2) Pelatihan (*training*). Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis untuk tujuan tertentu.
- 3) Pengalaman (*experience*). Tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki.
- 4) Ketrampilan (*skill*). Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.
- 5) Kesanggupan Kerja. Kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari banyak yang menyimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan seseorang atau kelompok terhadap peraturan yang telah dibuat. Dalam dunia kerja, disiplin adalah kesadaran atau kemauan seseorang dalam menaati semua peraturan instansi dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang pegawai ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2016:94).

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting. Karena semakin baik disiplin kerja seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat diraihinya. Tanpa disiplin kerja seorang pegawai yang baik sulit bagi sebuah instansi mencapai hasil yang diinginkan. Jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja dapat didefinisikan dengan kesadaran dan kemauan seseorang dalam mematuhi peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. (Hasibuan, 2013:193).

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari instansi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu instansi telah mengupayakan sebgayaan besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar pegawai, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013:41).

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah "Prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis." Menurut Hasibuan (2016:193) mengemukakan bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku".

Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2017:129) yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif :

1. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditentukan oleh instansi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan instansi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem instansi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.
2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan aturan yang berlaku pada instansi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang ada dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Tujuan Disiplin Kerja

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai dapat mematuhi, menghormati dan menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Bila kedisiplinan tersebut berjalan dengan baik maka efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dapat meningkat di instansi. Sutrisno (2016:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja, antara lain :

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan instansi.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
5. Tenaga kerja menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan instansi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan instansi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian terhadap pegawai. Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tidaknya disiplin.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 78 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap kemampuan dan disiplin kerja di PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin

Valid	Frequency	Persent	Valid Persent	Cumulative Persent
Pria	38	48,1	48,7	100,0
Wanita	40	50,6	51,3	51,3
Total	78	98,7	100,0	

Sumber : hasil pengolahan SPSS.

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai yang menjadi responden adalah berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 40 pegawai atau sebesar 50.6% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Usia

Valid	Frequency	Persent	Valid Persent	Cumulative Persent
20-30	3	3.8	3.8	3.8
31-40	9	11.4	11.5	15.4
41-50	53	67.1	67.9	100.0
51-60	13	16.5	16.7	32.1
Total	78	98.7	100.0	

Sumber : hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai yang menjadi responden berusia 41-50 tahun, yaitu sebanyak 53 orang pegawai atau sebesar 67.1% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3. Masa Kerja

Valid	Frequensi	Persent	Valid Persent	Cumulative Persent
10-20	16	20.3	20.5	20.5
21-30	35	44.3	44.9	65.4

31-40	27	34.2	34.6	100.0
Total	78	98.7	100.0	

Sumber : hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada pt. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai yang menjadi responden masa kerjanya sebesar 21-30 yaitu sebanyak 35 orang pegawai atau 34.2% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Pendidikan Terakhir

Valid	Prekuensi	Persent	Valid Persent	Cumulative Persent
SI	45	57.0	57.0	100.0
SMA	33	41.8	41.8	43.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber : hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 33 orang pegawai atau sebesar 41.8% dari total responden.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid. Uji reliabilitas memberikan hasil bahwa nilai keseluruhan *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden dimana hasil ini dinyatakan reliabel. Dinyatakan valid dan reliable karena data yang terkumpul dengan data sesungguhnya telah sesuai dan konsisten.

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau kearutan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika alpha cronbach $>$ 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam sebuah penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Uji Normalitas

Tujuan dalam uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang sempurna adalah data yang memiliki pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak miring ke kiri atau miring ke kanan (Sugiyono, 2016:81). Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis. Normal P-P Plot dari *standartizednresidual cumulative provability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Selain itu Uji Kolomogrov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016:82), uji multikolinieritas adalah bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang sempurna seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah $Tolerance > 0.1$ atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016:83) adanya varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (heteroskedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik atau poin-poin yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik atau poin-poin menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja (Dependen variabel)
- X1 = Kemampuan (Independen variabel)
- X2 = Disiplin kerja (Independen variabel)
- a = Konstanta
- B = Koefisien regresi (Multiple regression)
- e = Error term (Tingkat kesalahan)

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi produk momen. Rumus yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2016:301).

$$t = rp\sqrt{n-k}/\sqrt{1-rp^2}$$

Keterangan:

- RP = Korelasi parsial yang ditentukan
- n = Jumlah sampel
- k = Jumlah variabel (bebas+terikat)
- t = thitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Pengujian X1:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya kemampuan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

Pengujian X_2 :

1. $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.
2. $H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

1. Terima H_0 (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$.
2. Tolak H_0 (Terima H_a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $> t_{hitung}$ (jika t_{hitung} negative).

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tinggi kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus F sebagai berikut Sugiyono (2016:297) :

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian simultan adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kemampuan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).
2. $H_a : \text{minimal 1} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kemampuan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah :

1. Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig} > 0.05$.
2. Terima H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig} < 0,05$.

Koefisien Determinasi (r^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terkaitnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negative terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antar dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien = 1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negative sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 5. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2016 : 287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Kofisien korelasi yang dikuadratkan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai

Dilihat dari analisis uji signifikansi parsial (uji t) pada variabel kemampuan dapat dilihat nilai thitung kemampuan sebesar $4,833 > 1,665$ dan signifikan sebesar 0,000. Sehingga kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.

Soelaiman (2017:112) menyatakan bahwa kemampuan merupakan keadaan suatu sifat yang dibawa dari lahir atau yang dipelajari seseorang yang memungkinkan dapat menyelesaikan sebuah pekerjaannya.

Kesimpulannya adalah kemampuan sangat penting bagi pegawai yang ada di dalam instansi, dan kemampuan harus sangat diperhatikan di setiap masing-masing pegawai. Karena kemampuan menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel disiplin kerja dapat dilihat nilai thitung disiplin kerja sebesar $8,401 > 1,665$ dan signifikan sebesar 0,000. Sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting. Karena semakin baik disiplin kerja seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat diraihinya. Tanpa disiplin kerja seorang pegawai yang baik maka sulit bagi sebuah instansi

mencapai hasil yang diinginkan. Jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya.

Kesimpulannya adalah disiplin kerja sangat penting bagi instansi karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka pegawai akan patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada dan selalu hadir tepat waktu.

2. Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari analisis signifikan simultan pada variabel kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bahwa nilai Fhitung sebesar 47,359 sedangkan Ftabel sebesar 23,12 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas sig $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan kemampuan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan).

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai dengan nilai regresi sebesar 0,183, nilai signifikan sebesar 0,000 dan thitung sebesar 4,833.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai dengan nilai regresi sebesar 0,651, nilai signifikan sebesar 0,000 dan thitung sebesar 8,401.
3. Kemampuan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, dan Fhitung signifikan sebesar 0,000 dan Fhitung sebesar 47,359. Dimana variabel disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.

Daftar Pustaka

- Arikunto. 2012. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aulia Hanirahmawati, Djamur Hamid, Hamidah Hayati Utami. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Universitas Brawijaya.
- Banni. 2013. *Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Faizal Herdinawan. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surakarta*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Hamali Arif Yusuf, 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola*. Edisi Cetakan Pertama. Jakarta.
- Hasibuan. 2013. *Evaluasi Intraksional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jeli Nata Ilyas, Reza Pirmadi 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan.
- Kaleta. 2016. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kertajaya, Hermawan. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ferika Aditama.
- Mangkunegara. 2017. *Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang & Pakpahan. 2014. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: PT. Indeks.
- Moch Riza Afgani 2017. *Pengaruh Kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja*. Universitas UMP.
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mohammad Iwan Tindow, Peggy A. Mekel, Greis M. Sendow. 2014. *Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut*.
- Nova Syafrina. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Raharjo, Paramita dan Warso. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rio Abdinanta 2019. *Analisis Pengaruh Kemampuan Pengalaman dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota*. Universitas pembangunan Panca Budi Medan.
- Rivai. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo.
- Robbins dan Stephen. P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.