

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. AIR MANADO**

*INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORKING ABILITY ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE OF
PT. AIR MANADO*

Oleh:

Julita By Paruru¹

S. L. H. V. Joyce Lapian²

Hendra N. Tawas³

¹²³ Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail:

¹julitabyparuru@yahoo.co.id

²joyce_lapian@yahoo.com

³hendranovitawas@gmail.com

ABSTRAK: Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada sebuah perusahaan dapat diketahui apabila perusahaan menilai atas kinerja yang telah dilakukan. Kinerja dapat dikatakan sebagai besarnya hasil yang telah dicapai atau yang diberikan seorang karyawan terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaannya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif untuk menjelaskan pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya. Populasi sebanyak 68 karyawan PT. Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi disiplin kerja dan kemampuan kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Kata kunci: *Disiplin kerja, kemampuan kerja, kinerja karyawan*

ABSTRACT: Human resources is one factor that is very important and can not be separated from an organization, whether institutional or company. The success of an employee in performing the job in a company can be known if the company assess the performance that has been done. Performance can be seen as the magnitude of the results achieved or given an employee to the progress and development of the company. The purpose of this study to determine the effect of Discipline Work and Work Ability on Employee Performance PT. Air Manado. This study uses associative method to explain the effect of one variable to another variable. The population of as many as 68 employees of PT. Air Manado. The results showed the discipline of work and work ability has positive and significant effect on employee performance. This means the employee's performance will be better if they have higher discipline and employability

Keywords: *Discipline of Work, Ability to Work, the Employee's Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT. Air Manado merupakan Perusahaan Daerah Air Minum dengan pemberlakuan Undang Undang No. 40 Tahun 2007 yang adalah pengganti Undang-undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas yang disahkan dan diundangkan pada tanggal 16 Agustus 2007 serta mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Perusahaan mempunyai tugas/fungsi untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat Kota Manado dan sekitarnya secara kuantitas, kualitas serta kontinuitas dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip perusahaan dalam pengelolaannya serta tidak mengabaikan aspek sosial, budaya dan kondisi masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Kunci yang menentukan perkembangan perusahaan juga adalah SDM. SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Besarnya hasil yang telah dicapai atau yang diberikan seorang karyawan terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaannya disebut juga kinerja.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.
3. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia Malayu (2011:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedamayanti (2009:6) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu ataupun organisasi.

Kinerja Karyawan

Umam (2010:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Disiplin Kerja

Rivai (2011:824) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya dan meningkatkan kesadaran seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Kemampuan Kerja

Robbin (2007:57) kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

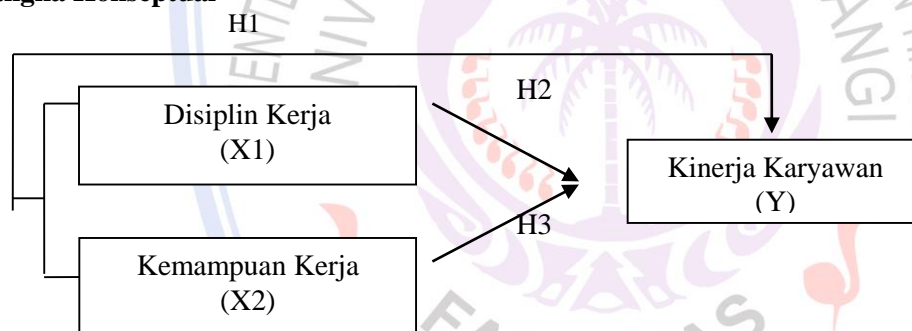
Penelitian Terdahulu

Singal Finny Suzana (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapu Valensia Angelina Wisti (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Manado. Bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Manado. Hasil analisis menunjukkan secara bersama Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara, Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Runtuuwu Hiskia Jonest (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil menunjukkan Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Begitu juga dengan Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian teori 2016

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga Disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado.
2. Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado.
3. Diduga Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menurut tujuan penelitiannya termasuk dalam penelitian asosiatif. Bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah Kantor PT. Air Manado Jalan Yos Sudarso No. 65 Kota Manado. Dan waktu penelitian dilakukan pada bulan September 2016 sampai dengan bulan Desember 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor PT. Air Manado pada tahun 2016 yaitu sebesar 200 karyawan. Sampel yang diambil dari populasi yaitu sebanyak 68 responden.

Metode Analisis Data**Uji Validitas**

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono 2009:455).

Uji Reliabilitas

Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas $> 0,05$ atau lebih (Sugiyono 2007).

Uji Multikolinearitas

Santoso (2010:206) suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas apabila mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka tolerance mendekati 1. Ghazali (2005:57) untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah jika nilai tolerance kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antara variabel yang tinggi diantara dua atau lebih variabel independen dan model regresi berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2005:105), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005:111). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pada periode t dengan periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2005:95).

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel independent secara simultan dengan variabel dependent, maka analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2009:277), persamaan analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut: Untuk formula metode analisis linear berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e.$$

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individual terhadap variabel dependent.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

Uji simultan dengan F test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependent.

Uji Determinasi (Uji R²)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan		
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.674	0.235	0.000	Valid		
	X1.2	0.667		0.000	Valid		
	X1.3	0.720		0.000	Valid		
	X1.4	0.637		0.000	Valid		
	X1.5	0.655		0.000	Valid		
	X1.6	0.791		0.000	Valid		
	X1.7	0.692		0.000	Valid		
	X1.8	0.749		0.000	Valid		
	X1.9	0.670		0.000	Valid		
	X1.10	0.677		0.000	Valid		
Kemampuan Kerja(X2)	X2.1	0.778	0.235	0.000	Valid		
	X2.2	0.624		0.000	Valid		
	X2.3	0.853		0.000	Valid		
	X2.4	0.577		0.001	Valid		
	X2.5	0.858		0.000	Valid		
	X2.6	0.712		0.000	Valid		
	X2.7	0.729		0.002	Valid		
	X2.8	0.549		0.000	Valid		
	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1		0.802	0.235	0.000	Valid
		Y1.2		0.576		0.001	Valid
Y1.3		0.715	0.000	Valid			
Y1.4		0.578	0.001	Valid			
Y1.5		0.648	0.000	Valid			
Y1.6		0.446	0.014	Valid			
Y1.7		0.679	0.000	Valid			
Y1.8		0.733	0.000	Valid			
Y1.9		0.607	0.000	Valid			
Y1.10		0.653	0.000	Valid			

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 1 di atas, diperoleh hasil semua item instrumen adalah valid karena memiliki nilai probabilitas (sig) kurang dari 0,05, dengan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Table 2 Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha if Item Deleted					
X1.1	.905	X2.1	.903	Y1.1	.901
X1.2	.900	X2.2	.907	Y1.2	.904
X1.3	.902	X2.3	.902	Y1.3	.902
X1.4	.901	X2.4	.904	Y1.4	.902
X1.5	.904	X2.5	.905	Y1.5	.906
X1.6	.902	X2.6	.903	Y1.6	.908
X1.7	.904	X2.7	.905	Y1.7	.905
X1.8	.898	X2.8	.908	Y1.8	.900
X1.9	.902			Y1.9	.903
X1.10	.900			Y1.10	.902

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 2 di atas terlihat bahwa semua item instrumen memiliki nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,6. Ini berarti semua item adalah reliabel.

Uji Multikolinieritas

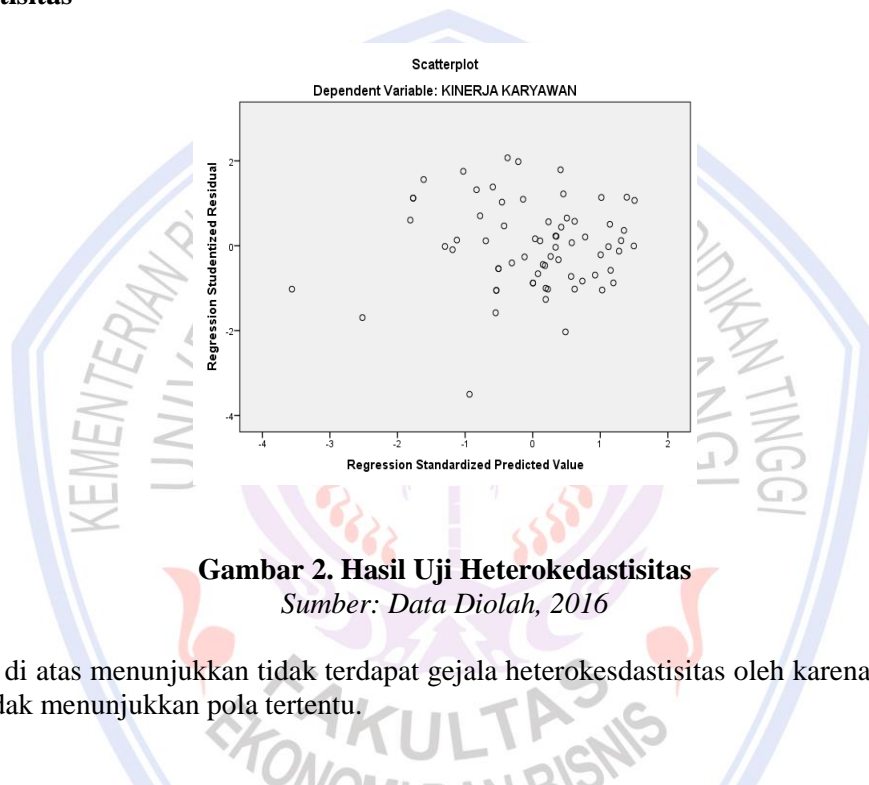
Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	1.014	Non-Multikolinieritas
Kemampuan Kerja (X_3)	1.014	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 3 di atas maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terdeteksi adanya multikolinieritas (antar variabel bebas dalam model berkorelasi kuat) karena nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) < 5.

Uji Heterokedastisitas

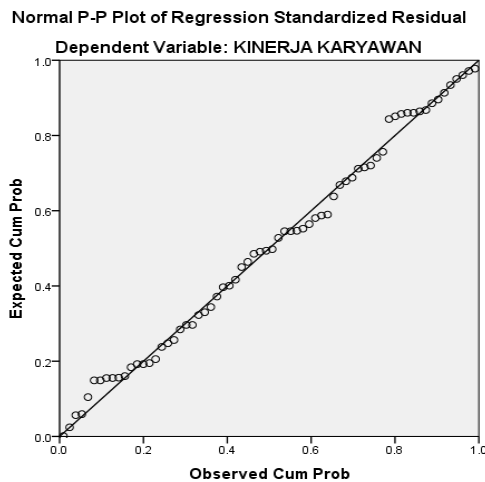


Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2016

Gambar 2 di atas menunjukkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas oleh karena titik titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu.

Uji Normalitas



Gambar 3 Normal P-Plot

Sumber: Data Diolah, 2016

Gambar 2 di atas terlihat bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal, maka dapat dikatakan model regresi memenuhi unsur normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	T	Sig t	Keterangan	
Disiplin Kerja (X1)	0.286	4.001	0.000	Signifikan	
(Y) Kinerja Karyawan	Kemampuan Kerja (X2)	0.389	3.082	0.003	Signifikan
Konstanta = 17.160					

Sumber: Data Diolah, 2016

Hasil pengujian Tabel 4 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 17.160 + 0.286(X_1) + 0.389(X_2) + e$

Dimana:

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Kemampuan Kerja

Y = Kinerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi dari Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,286 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,286 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisien regresi dari Kemampuan Kerja (X2) sebesar 0,389 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kemampuan (X2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,389 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Parsial (Uji T)

Variabel Disiplin Kerja (X1) nilai t_{hitung} sebesar 4.001 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Kemampuan Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.082 dengan probabilitas sebesar 0.001. Nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0,001 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kemampuan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5 ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.483	2	207.742	14.386	.000 ^b
	Residual	938.634	65	14.441		
	Total	1354.118	67			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 5 Uji F untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05. Hasil analisis regresi yang didapatkan $F_{hitung} = 14.836 > F_{tabel} 3.14$ dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Determinasi (Uji R²)**Tabel 6 Koefisien Determinasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.554 ^a	.307	.286	3.80007	1.945

a.Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b.Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka yang dapat diinterpretasikan adalah sebagai berikut: Angka R Square atau angka koefisien determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi pada tabel 4.8 di atas ialah sebesar 0.307 atau sama dengan 30.7%. Angka ini berarti bahwa sebesar 30.7% kinerja karyawan yang dihasilkan, dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja. Sementara 69.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan**Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Uji Statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama Disiplin Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti semakin baik Disiplin Kerja dari karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti semakin baik Kemampuan Kerja yang diberikan pada karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut.

Kesimpulan

1. Variabel Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Variabel Disiplin Kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Variabel Kemampuan Kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin sering Kemampuan Kerja dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Saran

1. Diharapkan perusahaan untuk lebih baik lagi dalam meningkatkan disiplin pegawainya, baik disiplin yang timbul dari diri sendiri maupun disiplin berdasarkan perintah pimpinan agar pegawai lebih berprestasi untuk bekerja lebih baik.
2. Perusahaan diharapkan menerapkan adanya suatu standar kompetensi dalam penempatan karyawan, dimana standar kompetensi tersebut meliputi kompetensi dasar dan kompetensi bidang yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pemegang jabatan meliputi integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama dan fleksibilitas, sedang untuk kompetensi bidang dipilih dari kompetensi yang tersedia sesuai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.
3. Penelitian yang dilakukan peneliti, masih terdapat keterbatasan dalam hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin dan kemampuan saja, melainkan

masih banyak variabel yang mempengaruhinya. Seperti variabel motivasi. Sehingga diharapkan untuk dapat diteliti oleh peneliti berikutnya karena ternyata pada penelitian ini variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 30.7% dilihat dari nilai *R Square*.

DAFTAR PUSTAKA

- Dapu Valensia Angelina Wisti. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Manado". Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 3 No. 3 Sept 2015. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9395>
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat. Jakarta.
- Runtuuwu Hiskia. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado". Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi. Vol. 3, No. 3. Hal. 81-89. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9313/8887>
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Singal Finny Suzana. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara". Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 569-578. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/8589>
- Sugiyono. 2007. "Metode Penelitian Bisnis". Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Alfabeta: Bandung.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*.CV. Pustaka Setia, Bandung.