

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SIKAP PROFESIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KURNIA ORYZA REKSA PERKASA**

**Muhammad Muslim**

Institut Bisnis Nusantara

[muslim.m@ibn.ac.id](mailto:muslim.m@ibn.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan sikap profesional secara bersama-sama dan parsial berpengaruh Terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa. Metode Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Dari Uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan sikap profesional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa. Dari Uji T menunjukkan disiplin kerja dan sikap profesional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa.

**Kata kunci:** *disiplin kerja, sikap profesional, kinerja karyawan*

### **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi saat ini perusahaan di tuntut untuk memiliki keunggulan yang kompetitif agar dapat bersaing dengan para pesaing lainnya. Salah satu faktor yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif adalah sumber daya manusia. Karyawan yang berkompeten, loyalitas tinggi, dan produktif dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Organisasi yaitu suatu unit sosial yang dikoordinasikan secara sengaja, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi pada suatu basis yang relatif bersinambung untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga faktor-faktor untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia manusia perlu diperhatikan agar kinerja karyawan maksimal. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Dalam hal ini variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu diperhatikan agar karyawan termotivasi dan bersedia untuk bekerja dengan maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2003) Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Kedisiplinan juga merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, tentunya tidak lepas dari sikap profesional seorang karyawan. Profesionalisme kerja dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. ( Kurniawan,

2005). Profesionalisme karyawan sangat ditentukan oleh tingkatan kemampuan karyawan yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah di rencanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Bekerja sama dengan anggota tim tentunya harus memiliki visi dan misi yang sama. Untuk mencapai visi tersebut tentunya dalam melakukan misi diperlukan kinerja karyawan yang baik agar tim mereka tetap dalam jalur yang benar. Namun ketidakcocokan dalam tim dapat menjadi salah satu hal yang dapat membuat tim mereka keluar jalur. Bermula dari ketidakcocokan satu individu dengan individu lainnya, kinerja karyawan dapat berkurang. Misalnya karena adanya asumsi mengenai satu sama lain dan berpikiran negatif dengan rekan kerja lainnya. Untuk itu pemilihan anggota tim yang memiliki sikap profesional tentu sangat diperlukan. Mulai dari kepribadian, cara berpikir, hingga latar belakang.

Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Pada dasarnya perusahaan merupakan organisasi dari sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber-sumber ekonomi lainnya untuk mencapai suatu tujuan. (Davis, 2002).

Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah instansi atau perusahaan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Dengan demikian kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau perusahaan. Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Perusahaan-perusahaan yang ada tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang di atas, penulis akan melakukan penelitian tentang "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sikap Profesional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa".

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh disiplin kerja dan sikap profesional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa
2. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh disiplin kerja dan sikap profesional secara parsial Terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa

## STUDI PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Sedangkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2005)

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka dan mengikuti aturan main yang ditetapkan. (Lijan Poltak Sinambela, 2006)

### Komponen – komponen Disiplin Kerja

Lijan Poltak Sinambela mengemukakan bahwa terdapat lima komponen disiplin kerja menurut (Lijan Poltak Sinambela, 2006) yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya

- pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja  
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
  3. Ketaatan Pada Standar Kerja  
Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
  4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi  
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja,serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
  5. Bekerja Etis  
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

### **Sikap Profesional**

Soedijarto mendefinisikan profesionalisme sebagai perangkat atribut-atribut yang diperlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan. (Soedijarto, 1993). Sedangkan menurut Siagian profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. (Siagian, 2008). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat dipahami bahwa profesionalisme atau professionalism merupakan kata keterangan yang secara garis besar menunjuk kepada sifat profesi (tingkatannya). Di dalam profesionalisme itu terdapat keterampilan, penilaian yang baik, dan perilaku sopan yang diharapkan dari seseorang yang dilatih untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Di sinilah orang-orang yang profesional akan sangat berbeda dengan orang-orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau bekerja dalam suatu ruang yang sama.

#### **Dimensi Sikap Profesional**

Siagian merinci dimensi Profesionalisme yang meliputi:

1. Kemampuan  
Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.
2. Kualitas  
Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk,layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
3. Sarana dan prasarana  
Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
4. Jumlah SDM  
Jumlah SDM suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.
5. Teknologi informasi  
Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.
6. Keandalan  
Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama. (Siagian, 2008)

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Malayu S.P Hasibuan, 2006)

## **Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Handoko penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. (Handoko, 2011) Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja.

Kegunaan-kegunaan penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kinerja.  
Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi.  
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan Penempatan.  
Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu. Promosi sering digunakan sebagai bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan.  
Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan pelatihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir  
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan Proses *Staffing*.  
Prestasi kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
7. Ketidakakuratan Informasional  
Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak tepat.
8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan  
Prestasi kinerja yang jelek kemungkinan merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu mengidentifikasi kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan Kinerja yang Adil.  
Penilaian prestasi kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan Eksternal.  
Prestasi kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi keuangan, atau masalah-masalah pribadi lainnya.

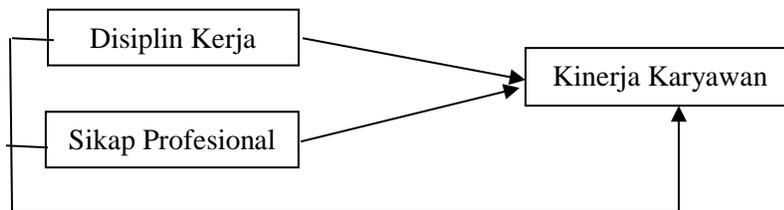
## **Dimensi Kinerja**

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa Dimensi kinerja, meliputi:

1. Kualitas, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, yaitu seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Ketepatan Waktu, yaitu dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Kerja Sama, yaitu suatu tindakan yang dilakukan beberapa individu atau kelompok untuk mencapai tujuan atau keuntungan bersama. **(Anwar Prabu Mangkunegara, 2013)**

### Kerangka Penelitian

Untuk mengetahui keterikatan pengaruh langsung dan tidak langsung pada masing-masing:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka Hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

- H1: Disiplin Kerja dan Sikap Profesional secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa.
- H2: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa
- H3: Sikap Profesional secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa

### METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dengan pendekatan secara kuantitatif. (Sugiyono, 2011)

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Masing-masing variabel bebas dan variabel terikat tersebut dapat dilihat pada tabel 1. berikut:

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	1
	Kuantitas Kerja	2
	Pelaksanaan Tugas	3
	Tanggung Jawab	4
Disiplin Kerja (X1)	Frekuensi Kehadiran	5
	Ketaatan pada peraturan kerja	6
	Ketaatan pada standar kerja	7

	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	8
	Bekerja Etis	9
Sikap Profesional (X2)	Kemampuan	10
	Kualitas	11
	Sarana dan Prasarana	12
	Jumlah Sumber Daya Manusia	13
	Teknologi Informasi	14
	Keandalan	15

### Populasi

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa dengan jumlah 52 karyawan selain direktur dan manajer.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2011). Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 52 karyawan PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa selain direktur dan manajer.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu pengambilan sampel tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2011). Sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa yang berjumlah 52 orang kecuali direktur dan manajer.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $> 0,361$

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel/indikator	Kriteria		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Disiplin Kerja				
1	X1.1	0,678	0,361	Valid
2	X1.2	0,573	0,361	Valid
3	X1.3	0,638	0,361	Valid
4	X1.4	0,702	0,361	Valid
5	X1.5	0,503	0,361	Valid
Sikap Profesional				
1	X2.1	0,498	0,361	Valid
2	X2.2	0,393	0,361	Valid
3	X2.3	0,689	0,361	Valid
4	X2.4	0,753	0,361	Valid
5	X2.5	0,546	0,361	Valid
6	X2.6	0,776	0,361	Valid
Kinerja Karyawan				

1	Y.1	0,647	0,361	Valid
2	Y.2	0,629	0,361	Valid
3	Y.3	0,582	0,361	Valid
4	Y.4	0,549	0,361	Valid

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,361.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alphahitung	Standaralpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,821	0,361	Reliabel
2	Sikap Profesional	0,826	0,361	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,785	0,361	Reliabel

Untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan sikap profesional terhadap PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa maka digunakan metode regresi linear berganda dan dilanjutkan dengan pengolahan secara statistik dengan menggunakan Software SPSS.

### Persamaan Regresi Berganda

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Output SPSS

Coefficients

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.508	2.165		1.620	.112
	disiplin_kerja	.328	.106	.373	3.108	.003
	sikap_profesional	.258	.077	.401	3.342	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,508 + 0,328 X_1 + 0,258 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Konstanta sebesar 3,508 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai disiplin kerja dan sikap profesional maka kinerja karyawan sebesar 3,508
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,328 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada disiplin kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,328 dengan asumsi bahwa X2 konstan.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,258 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada sikap profesional akan menaikkan kinerja kerja karyawan sebesar 0,258 dengan asumsi bahwa X1 konstan.

### Koefisien Determinasi

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Output SPSS Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.411	2.33794

a. Predictors: (Constant), sikap\_profesional, disiplin\_kerja

Pada hasil perhitungan yang diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,411. Berarti pengaruh disiplin kerja dan sikap profesional terhadap kinerja karyawan sebesar 41,1% dan sisanya 58,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

### Uji F

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi tersebut dapat digunakan, maka harus diuji terlebih dahulu signifikasinya dengan menggunakan uji F, berikut adalah langkah-langkahnya:

Ho:  $\beta_1 = \beta_2 = 0$  Disiplin Kerja dan Sikap Profesional secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa.

H1:  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  Disiplin Kerja dan Sikap Profesional secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka didapat hasil pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Output SPSS

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.150	2	102.575	18.766	.000 <sup>a</sup>
	Residual	267.831	49	5.466		
	Total	472.981	51			

a. Predictors: (Constant), sikap\_profesional, disiplin\_kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil output SPSS di atas maka didapat F hitung sebesar 18,766 dengan tingkat signifikan 0,000 oleh karena itu probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa. Nilai F tabel dengan dk penyebut  $(N - K - 1) = 52 - 2 - 1 = 49$  dengan taraf kesalahan 5% maka didapat F tabel sebesar 3,18. Jadi F hitung  $(18,766) > F$  tabel  $(3,18)$  maka Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya Disiplin kerja dan Sikap Profesional secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa

### Uji T

Uji T adalah tes pengujian hipotesis regresi untuk mengetahui apakah nilai-nilai koefisien  $b_1$ , dan  $b_2$  dari persamaan yang ada cukup signifikan atau apakah ada pengaruh variabel Disiplin kerja dan Sikap Profesional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa dengan cara membandingkan nilai teoritis yang diperoleh dari t hitung

Muhammad Muslim: "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sikap Profesional ..." 220

dengan t tabel, dari hasil tersebut maka dapat dilihat perbandingan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak.

Tes pengujian ini dilakukan dengan dua arah menggunakan sebelah kiri dan kanan kurva dengan tingkat kesalahan yang ditolerir  $\alpha = 5\%$  atau memiliki tingkat keyakinan  $95\%$  dengan derajat kebebasan ( $df = n - k - 1$ ) =  $62 - 2 - 1 = 59$

Berikut langkah-langkah pengujian motivasi dan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis
  - Ho:  $\beta_1 = 0$ , Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa
  - H1:  $\beta_1 \neq 0$ , Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa
  - Ho:  $\beta_2 = 0$ , Sikap Profesional secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa
  - H1:  $\beta_2 \neq 0$ , Sikap Profesional secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa
2. Menentukan nilai t tabel
 

Untuk menentukan nilai t dari tabel dengan pengujian dua arah, maka tingkat nyata adalah  $\alpha 5\%$  (0,05) dibagi menjadi 2 derajat kebebasan yang digunakan ( $n - k - 1$ ) =  $52 - 2 - 1 = 49$  maka nilai tersebut adalah 2,000.
3. Menentukan nilai t hitung
 

Hasil pengolahan data menggunakan Software SPSS maka didapat hasil pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Output SPSS Coefficients

Coefficients<sup>a</sup>

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.508	2.165		1.620	.112
	disiplin_kerja	.328	.106	.373	3.108	.003
	sikap_profesiona l	.258	.077	.401	3.342	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS diperoleh t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 3,108 dan variabel sikap professional adalah 3,342

4. Analisis hasil penerimaan atau penolakan
  - a. Nilai t hitung dari b1 adalah  $3,108 > 2,000$  maka Ho ditolak dan H1 diterima artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa
  - b. Nilai t hitung dari b2 adalah  $3,342 > 2,000$  maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya sikap professional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Disiplin Kerja dan Sikap Professional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa
2. Disiplin Kerja dan Sikap Professional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesepuluh, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Davis Keith, 2002, Fundamental Organization Behavior, di terjemahkan Agus Dharma , Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2011, Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Kurniawan, Agung, 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaruan
- Lijan Poltak Sinambela, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malayu S.P Hasibuan, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Murai Kencana
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang, 2008, Peran Staf Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Soedijarto, 1993, Menuju Pendidikan nasional yang Relevan dan Bermutu, Jakarta : Balai. Pustaka
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.