

PENGARUH DISIPLIN DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BENTENG PURWA PUTRA CABANG SUKABUMI

Fitrania Agustin¹, Rizky Maulana²

Manajemen, Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi

Email : fitraniaagustin@gmail.com

ABSTRACT

Received :
Date written by
publisher
22-07-2024
Received in Revised
Format :
23-07-2024
Accepted :
24-07-2024
Available Online :
24-07-2024

This study examines and analyzes the Effect of Discipline and Work Professionalism on Employee Performance at PT. Benteng Purwa Putra Sukabumi Branch. This research method uses a quantitative descriptive method by describing and exposing the variables studied and then drawing conclusions. The object of research that becomes the independent variable is Work Discipline (X1) and Work Professionalism (X2) and Employee Performance (Y) is the dependent variable. Data collection techniques carried out in this study were 54 people or respondents and data collection techniques using Likert Scale measurements. The results of this study are used in the determination coefficient test, there is an influence of 47.8% of work discipline and professionalism on employee performance, while other factors influence the remaining 52.2%. Therefore, based on the F hypothesis test, it can be concluded that the hypothesis is accepted, which means that the influence of work discipline and professionalism on employee performance has a simultaneous effect. Where Fcount is 25.223 > 2.79 with a sig. 0.000 < 0.05.

Keywords: *Work Discipline, Professionalism, Job Performance*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan didirikan dengan berbagai tujuan yang ingin dicapai dalam jangka waktu panjang maupun jangka waktu pendek. Tujuan perusahaan tersebut ditetapkan dalam visi dan misi perusahaan. Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi mengakibatkan persaingan dalam dunia usaha semakin ketat, oleh karena itu setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing agar dapat bertahan serta berkembang secara berkelanjutan (Lisnawati & Alhidayatullah, 2023).

Kemampuan untuk mampu bersaing berkaitan erat dengan bagaimana kemampuan perusahaan mampu mengelola sumberdaya organisasi dapat dikelola secara efektif dan efisien (Alhidayatullah & Aziz, 2022). Dengan pengelolaan sumberdaya organisasi secara efektif dan efisien, maka diharapkan perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan perusahaan diukur dengan kinerja perusahaan tersebut, dimana kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang ada pada setiap bagian atau departemen untuk menciptakan hasil kerja yang sesuai

dengan harapan Perusahaan (Alhidayatullah et al., 2023).

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dikutip oleh peneliti dari pernyataan yang dikemukakan Edi Sutrisno dalam (Ardiansyah et al., 2020), “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dengan sikap kesediaan dan kerelaan dalam mentaati semua peraturan perusahaan, karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien, sehingga menciptakan kinerja yang positif (Sumarsid & Paryanti, 2019).

Adapun hubungan antara profesionalisme dengan kinerja karyawan, peneliti mengutip pernyataan yang dikemukakan oleh Andrias Harefa (2014:137) bahwa, “Profesionalisme pertama-tama adalah soal sikap. Selanjutnya ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja”. Dengan keterampilan yang tinggi serta perilaku kerja yang sesuai dengan budaya perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja (Mintrop & Ordenes, 2017).

PT. Benteng Purwa Putra sebagai salah satu perusahaan yang tidak terlepas dari tuntutan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Beberapa permasalahan yang terjadi saat ini adalah belum tercapainya target pekerjaan yang ditetapkan karena berbagai faktor yang mempengaruhi tercapainya target tersebut, karyawan PT. Benteng Purwa Putra sebagian kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya, semangat kerja karyawan kurang dalam melaksanakan tugasnya dan pekerjaan diselesaikan melebihi batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan

PT. Benteng Purwa Putra perlu ditingkatkan karena pencapaian target kerja belum optimal. Bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor sebagaimana dijelaskan di atas, dimana disiplin kerja diperlukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain disiplin kerja, karyawan juga perlu memiliki profesionalisme agar mau bekerja sesuai dengan prosedur atau peraturan perusahaan untuk mencapai target pekerjaan yang diharapkan guna pencapaian kinerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas, penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.

BAHAN DAN METODE

Jenis dan Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan jenis hubungan asosiatif kausalitas, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah disiplin, profesionalisme kerja, dan kinerja karyawan, dengan lokasi penelitian di PT Benteng Purwa Putra Cabang Sukabumi.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan dari penyebaran pertanyaan atau kuesioner yang berhubungan dengan disiplin (X1), profesionalisme kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Data primer penelitian ini dikirimkan kepada responden yaitu karyawan PT Benteng Purwa Putra Cabang Sukabumi.

Populasi dan Sample

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Benteng Purwa Putra Cabang Sukabumi, dengan total populasi sebanyak 54 orang. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel (sensus).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda, yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini berjumlah 54 orang, yang merupakan karyawan PT

Benteng Purwa Putra Cabang Sukabumi. karakteristik responden ini terdiri dari usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	< 20	26	48,1%
	21 – 30	22	40,7%
	> 30	6	11,1%
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	31	57,4 %
	Perempuan	23	42,6 %
3	Pendapatan		
	SMA	26	48,1 %
	Diploma	22	40,7 %
	Sarjana	6	11,1 %
Jumlah		99	100%

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data sebagaimana ditunjukkan pada tabel 2 menunjukkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Test menunjukkan nilai asymp.sig (2 tailed) sebesar 0,200 berarti lebih besar dari (>) 0,05 maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	54
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengukur tingkat korelasi antar variabel bebas, diketahui nilai tolerance > 0,1 dan

VIF < 10 maka variabel bebas multikolinieritas (Ghozali, 2016). Dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin (X1)	0,374	2,676	Bebas
Profesionalisme (X2)	0,374	2,676	Multikolinieritas

Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas di dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Ada tidaknya heteroskedastisitas diketahui dengan melihat probabilitasnya terhadap derajat kepercayaan 5%. Jika nilai

probabilitas > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari tabel 4 menunjukkan nilai signifikan (sig) variable X1 (Disiplin) sebesar 0,976 dan variabel X2 (Professionalisme Kerja) 0,588, maka dengan demikian nilai signifikan (sig) lebih besar (>) dari 0,05, maka dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,024	2,326		,440	,662
	X1	-,003	,109	-,007	-,030	,976
	X2	,039	,072	,124	,545	,588

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi berganda yang dikembangkan pada penelitian ini dinotasikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 16,945 + 1,078 X1 + 0,275 X2 + e$$

Penjelasan:

- Y : Kinerja Karyawan
- X1 : Disiplin
- X2 : Professionalisme
- e : epsilon/error

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa variable disiplin mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 1,078, dan variable

professionalisme mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,275. Sedangkan signifikansi variable disiplin p-value 0,000 < 0,05, dan variable professionalisme p-value 0,026 < 0,05. Uji F nilai signifikansinya adalah 0,000 < 0,05, menjelaskan bahwa ada pengaruh signifikan variable disiplin dan professionalisme terhadap kinerja karyawan. Uji R Squared diperoleh nilai 0,497, memiliki arti bahwa pengaruh dari disiplin dan professionalisme sebesar 49,7% sedangkan 50,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Penelitian	B	t	Sig
Disiplin (X1)	1,078	5,923	0,000
Professinasionisme (X2)	0,275	2,292	0,026
R Square = 0,497			
Adjusted R ² = 0,478			
F _{hitung} = 25,223			
Probabilitas = 0,000			

Pembahasan

Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagaimana hasil uji parsial (uji t), hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Disiplin karyawan, dimana apabila Disiplin meningkat kinerja akan meningkat sebagaimana nilai koefisien regresi hasil

uji regresi linear berganda yang menunjukkan arah perubahan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:126), Disiplin (competency) “adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung

terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Jeine K. Turangan (2017), disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitupula hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmawati, Nur Ahyani, dan Missriani (2020) bahwa disiplin guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Professionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistic menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Benteng Purwa Putra, hal ini dimungkinkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut lebih memerlukan sikap profesionalisme yang lebih fleksibilitas dalam arti tidak membuat kondisi kaku dalam pencapaian target pekerjaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Jeine K. Turangan (2017), profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitupula hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmawati, Nur Ahyani, dan Missriani (2020), bahwa profesionalisme guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Disiplin dan Professionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis simultan (uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama disiplin dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin memiliki kontribusi positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Benteng Purwa Putra, hal ini memiliki implikasi bahwa dengan Disiplin yang tinggi malah akan meningkatkan terhadap kinerja, akan tetapi profesionalisme diperlukan sesuai dengan kondisi tertentu, dimana pada kondisi yang lain, fleksibilitas dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu seperti hasil penelitian

yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Jeine K. Turangan (2017), disiplin kerja dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitupula hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmawati, Nur Ahyani, dan Missriani (2020), bahwa disiplin guru dan profesionalisme guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti dapat menyimpulkan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebagaimana hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai thitung sebesar 5,923 yang menunjukkan lebih besar ($>$) dari ttabel sebesar 2.00758 dengan nilai probabilitas atau signifikan lebih kecil ($<$) 0,05 serta peningkatan Disiplin Kerja akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dengan nilai peubah (koefisien regresi) variabel Disiplin Kerja. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sebagaimana hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai thitung sebesar 2,292 yang menunjukkan lebih besar dari ttabel sebesar 2.00758 dengan nilai probabilitas atau signifikan lebih kecil ($<$) 0,05. Disiplin Kerja (X1) dan Profesionalisme Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Benteng Purwa Putra. Hal ini sebagaimana kriteria pengujian, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25.223 > 2.79$) dan nilai $Sig < 0,05$, sementara hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa dalam keadaan tetap (konstan) tanpa dipengaruhi variabel lain, kinerja dalam keadaan negatif sebesar 0,478 dimana disiplin (X1) dan Profesionalisme Kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 47,8%. PT Benteng Purwa Putra dapat meningkatkan kinerja dengan meningkatkan disiplin kerja dan profesionalisme kerja karyawan secara

individual atau masing-masing maupun secara bersama-sama serta untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel lain

DAFTAR PUSTAKA

- Alhidayatullah, A., & Aziz, Muh. A. (2022). The Role of Job Training in Improving Employee Performance. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(1), 21–30.
<https://doi.org/10.54099/aijms.v1i1.186>
- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–130.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i1.2373>
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Aziz Firdaus, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. In *Firdaus Jurnal Manager* (Vol. 3, Issue 4). <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>

yang merupakan faktor-faktor yang diduga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lisnawati, E., & Alhidayatullah, A. (2023). *Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Mintrop, R., & Ordenes, M. (2017). Motivação dos professores para trabalhar na era dos incentivos extrínsecos extrínsecos: Metas de desempenho e compromissos pró-sociais ao serviço da equidade. *Education Policy Analysis Archives*, 25.
<https://doi.org/10.14507/epaa.25.2482>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta.
- Sumarsid, S., & Paryanti, A. B. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Teknologi Informatika dan Komputer* / (Vol. 5, Issue 2).