

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER PERMATA MOTOR KADIPATEN KABUPATEN MAJALENGKA

Sudibyo Budi Utomo dan Sari Nurkhasanah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STMY), Majalengka

Email: sudibyobo27@gmail.com dan sarinurkhasanahstmy@gmail.com

Abstrak

Dewasa ini sebuah perusahaan menjalankan usahanya semata-mata demi memperoleh keuntungan sebesar-besarnya dari usaha yang dijalankannya. Salah satu faktor yang menunjang hal tersebut adalah kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Permata Kadipaten. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 65 karyawan Dealer Permata Kadipaten. Analisis data pada penelitian ini menggunakan perhitungan dengan Microsoft Excel dan SPSS versi 16.0. Teknik sampling yang dipakai adalah Sampling Kuota dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas menggunakan rumus Korelasi Product Moment; reliabilitas dengan teknik belah dua (Split Half) dan rumus Spearman Brown; uji normalitas data menggunakan Chi Kuadrat; serta untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi, korelasi, uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi semua butir instrument Disiplin Kerja, Profesionalisme dan Kinerja karyawan dinyatakan valid dan reliable, serta termasuk dalam kategori baik. Setelah diuji normalitas, semua variabel dinyatakan berdistribusi normal. Pengujian hipotesis 1 dan 2 diterima, sedangkan hipotesis 3 ditolak. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan, Profesionalisme dan Kinerja Karyawan, serta Disiplin Kerja dan Profesionalisme secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan tersebut termasuk kedalam kategori sangat kuat. Sampel yang diambil ternyata signifikan dan dapat digeneralisasikan atau dapat diberlakukan dimana sampel yang 65 orang diambil, serta dapat mewakili populasi yang sebanyak 80 orang karyawan. Sedangkan hasil dari perhitungan regresi yaitu sebagai berikut : $Y = 3.190 + 0.391 X_1 + 0.321 X_2$ dimana $a=3.190$, $b_1=0.391$ dan $b_2=0.321$. Kemudian untuk perhitungan menggunakan uji koefisien Determinasi untuk Disiplin Kerja, Profesionalisme dan Kinerja Karyawan adalah 99% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Profesionalisme dan Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Dewasa ini sebuah perusahaan menjalankan usahanya semata-mata demi memperoleh keuntungan sebesar-besarnya dari usaha yang dijalankannya. Salah satu faktor yang menunjang hal tersebut adalah kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki.

(Mangkunegara & Prabu, 2002) berpendapat bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Segala macam aspek yang berkaitan dengan sumberdaya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang sangat penting, maka sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumberdaya manusia dengan memperhatikan kinerja karyawan-karyawannya.

Karyawan bukan semata objek dalam pencapaian tujuan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi positif kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan sebaliknya perusahaan akan memberikan upah dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga bisa memberikan kepuasan kerja yang optimal dalam suatu perusahaan.

Sudah kita ketahui bersama bahwa karyawan atau sumber daya manusia memiliki peranan sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi (perusahaan). Harmoni dalam tata hubungan antar manusia baik antar sesama karyawan maupun hubungan atasan bawahan juga menjadi hal penting untuk dimiliki suatu organisasi (perusahaan).

Sumber daya manusia yang dipilih hendaknya yang memiliki disiplin kerja yang baik serta rasa profesionalisme yang tinggi, agar kinerja yang dihasilkan pun terasa lebih memuaskan, baik itu untuk diri sendiri, perusahaan maupun lingkungan kerja lainnya. Hal berbeda yang memastikan produktivitas ialah kerja secara disiplin.

kehilangan kedisiplinan akan berdampak kepada efisiensi kinerja serta efektivitas tugas pekerjaan. Adanya kedisiplinan diharapkan tugas akan dilaksanakan seefektif mungkin (Zulkarnaen, 2019).

(Pridjominto, 1993) berpendapat bahwa: “Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya.”

Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan yang baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Terkadang kurang-tahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut yaitu pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya.

Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif. Selain disiplin, sikap profesionalisme juga merupakan salah satu hal yang penting dalam menunjang kinerja yang memuaskan. Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, “profesionalisme mempunyai makna; mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau yang profesional.

Profesionalisme merupakan sikap dan seorang profesional. Artinya, sebuah term yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya”.

(Imawan, 1997) berpendapat bahwa: “Profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi. Aktivitas kerja itu lazim berhubungan dengan penghasilan dalam bentuk uang. Untuk menciptakan kadar profesionalitas dalam melaksanakan misi institusi persyaratan dasarnya adalah

tersedianya sumber daya manusia yang andal, pekerjaan yang terprogram dengan baik, dan waktu yang tersedia untuk melaksanakan program tersebut serta adanya dukungan dana yang memadai dan fasilitas yang memadai dan fasilitas yang mendukung.”

Sikap professional memiliki peranan yang sangat besar terhadap kelangsungan, kemajuan, juga kesuksesan seseorang dalam menjalankan satu karir bahkan lebih. Oleh karena itu, dalam dunia kerja sikap profesional akan sangat dibutuhkan juga diperlukan, dan akan menjadi satu poin penting yang tidak bisa dilupakan serta ditinggalkan.

Makna professional jika dalam setiap pekerjaan kita, bagaimanapun situasi kita, baik dalam fasilitas yang cukup baik ataupun yang kurang baik, tetapi kita harus melakukan setiap pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Seseorang yang professional dalam bekerja mempunyai nilai tersendiri dimata atasan atau customer. Setiap orang yang bekerja secara professional akan terlihat hasil pekerjaannya dan berbeda dengan orang yang bekerja hanya atas dasar job sheet yang akhirnya tidak menikmati pekerjaan yang dijalankan.

(Simanjuntak, 2005) berpendapat bahwa: “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.”

Kinerja merupakan cerminan bagi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mengelola para karyawannya, serta sebagai gambaran pencapaian tujuan yang diharapkan. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan usaha tersebut.

Sebagaimana kita ketahui bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuan. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah meningkatkan disiplin kerja dan rasa profesionalisme karyawan. Dengan adanya disiplin kerja dan profesionalisme yang semakin ditingkatkan, akan memberikan dampak pada kinerja

karyawan yang lebih baik lagi. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu tolak ukur bagi keberhasilan suatu perusahaan apabila dilakukan secara optimal.

Alasan penulis memilih variabel Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja dan Profesionalisme untuk diteliti adalah karena variabel-variabel tersebut termasuk variabel-variabel yang penting didalam dunia kerja, tetapi kadang masih banyak karyawan yang belum terlalu memahami ataupun menerapkannya dengan baik. Untuk itu penulis ingin mengkajinya lebih dalam lagi untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang termasuk kedalam variabel-variabel tersebut, bagaimana hubungan antar variabel tersebut, apakah saling berhubungan atau tidak, dan jika saling berhubungan, seberapa besarkah pengaruhnya terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menetapkan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Kadipaten untuk diteliti.

Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum tujuan penelitian ada 3 macam yaitu yang bersifat penemuan, pembuktian dan pengembangan (Sugiyono, 2014).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif Analitis, yaitu “metode yang bertujuan mendeskripsikan atau member gambaran terhadap suatu obyek penelitian yang diteliti melalui sampel atau data yang telah terkumpul dan membuat kesimpulan yang berlaku umum” (Sugiyono, 2009).

Hasil dan Pembahasan

A. Pengolahan dan Analisis Data

1. Uji Kelayakan Instrumen Penelitian

1) Pengujian Validitas Instrumen

a) Disiplin Kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari 65 responden, hasil pengujian menggunakan SPSS uji validitas instrument Disiplin Kerja, maka terdapat 8 koefisien korelasi yang dapat ditunjukkan pada tabel rangkuman dibawah ini :

Tabel 4
Hasil Analisis Item Instrumen Disiplin Kerja

| No. Butir | Koefisien | Keterangan |
|------------------|------------------|-------------------|
| Instrumen | Korelasi | |
| 1 | 0.690 | Valid |
| 2 | 0.722 | Valid |
| 3 | 0.768 | Valid |
| 4 | 0.625 | Valid |
| 5 | 0.752 | Valid |
| 6 | 0.721 | Valid |
| 7 | 0.680 | Valid |
| 8 | 0.597 | Valid |

Sumber : Sugiyono (2014:134)

Dari uji coba tersebut ternyata koefisien korelasi semua butir dengan skor total diatas 0.3, sehingga semua butir instrument Disiplin Kerja dinyatakan Valid. Butir yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir nomor 3 dengan koefisien korelasi 0.768, dan paling rendah adalah butir nomor 8 dengan koefisien korelasi 0.597.

b) Profesionalisme

Berdasarkan data yang terkumpul dari 65 responden, hasil pengujian menggunakan SPSS uji validitas instrument Profesionalisme, maka terdapat 6 koefisien korelasi yang dapat ditunjukkan pada tabel rangkuman dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Analisis Item Instrumen Profesionalisme

| No. Butir | Koefisien | Keterangan |
|------------------|------------------|-------------------|
| Instrumen | Korelasi | |
| 1 | 0.800 | Valid |
| 2 | 0.919 | Valid |
| 3 | 0.831 | Valid |
| 4 | 0.461 | Valid |
| 5 | 0.921 | Valid |
| 6 | 0.752 | Valid |

Sumber : Sugiyono (2014:134)

Dari uji coba tersebut ternyata koefisien korelasi semua butir dengan skor total diatas 0.3, sehingga semua butir instrument Profesionalisme dinyatakan Valid. Butir yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir

nomor 5 dengan koefisien korelasi 0.921, dan paling rendah adalah butir nomor 4 dengan koefisien korelasi 0.461.

c) Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang terkumpul dari 65 responden, hasil pengujian menggunakan SPSS uji validitas instrument Kinerja Karyawan, maka terdapat 6 koefisien korelasi yang dapat ditunjukkan pada tabel rangkuman dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Analisis Item Instrumen Kinerja Karyawan

| No. Butir | Koefisien | Keterangan |
|-----------|-----------|------------|
| Instrumen | Korelasi | |
| 1 | 0.631 | Valid |
| 2 | 0.677 | Valid |
| 3 | 0.576 | Valid |
| 4 | 0.862 | Valid |
| 5 | 0.854 | Valid |
| 6 | 0.822 | Valid |

Sumber : Sugiyono (2014:134)

Dari uji coba tersebut ternyata koefisien korelasi semua butir dengan skor total diatas 0.3, sehingga semua butir instrument Kinerja Karyawan dinyatakan Valid. Butir yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir nomor 4 dengan koefisien korelasi 0,862, dan paling rendah adalah butir nomor 3 dengan koefisien korelasi 0.576.

2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Pengujian reabilitas dilakukan dengan teknik belah dua (split half) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown. Untuk keperluan itu, maka butir-butir instrument dibelah menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok instrument ganjil dan kelompok instrument genap. Selanjutnya skor data tiap kelompok itu disusun sendiri dan skor butirnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total.

a) Disiplin Kerja

Skor total antara kelompok ganjil (X) dan genap (Y) variabel Disiplin Kerja dicari korelasinya menggunakan Rumus Korelasi Product Moment

Diketahui:

$$\Sigma X = 745$$

$$\Sigma Y = 781$$

$$\Sigma X^2 = 8835$$

$$\Sigma Y^2 = 9625$$

$$\Sigma XY = 9091$$

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{65(9091) - (745)(781)}{\sqrt{\{65(8835) - (745)^2\} - \{65(9625) - (781)^2\}}} \\ &= \frac{590915 - 581845}{\sqrt{\{574275 - 555025\} - \{625625 - 609961\}}} \\ &= \frac{9070}{\sqrt{(19250)(15664)}} \\ &= \frac{9070}{\sqrt{301532000}} \\ &= 0,52 \end{aligned}$$

Setelah dihitung didapat koefisien korelasi 0,52. Koefisien korelasi ini Selanjutnya dimasukan dalam rumus spearman brown:

$$\begin{aligned} r_i &= \frac{2r_b}{1+r_b} \\ &= \frac{2(0,52)}{1+0,52} \\ &= \frac{1,04}{1,52} \\ &= 0,68 \end{aligned}$$

Jadi reliabilitas instrument Disiplin Kerja = 0.68. Karena reliabilitas instrument Disiplin Kerja >0.6 maka reliabilitas instrument tersebut dinyatakan diterima.

b) Profesionalisme

Skor total antara kelompok ganjil (X) dan genap (Y) variabel Profesionalisme dicari korelasinya menggunakan Rumus Korelasi Product Moment.

Diketahui:

$$\Sigma X = 619$$

$$\Sigma Y = 615$$

$$\Sigma X^2 = 6103$$

$$\Sigma Y^2 = 5981$$

$$\Sigma XY = 5988$$

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{65(5988) - (619)(615)}{\sqrt{\{65(6103) - (619)^2\} - \{65(5981) - (615)^2\}}} \\ &= \frac{380220 - 380685}{\sqrt{(396695 - 383161) - (388765 - 378225)}} \\ &= \frac{8535}{\sqrt{(13534)(10540)}} \\ &= \frac{8535}{\sqrt{142648360}} \\ &= 0,71 \end{aligned}$$

Setelah dihitung didapat koefisien korelasi 0,71. Koefisien korelasi ini selanjutnya dimasukkan dalam rumus spearman brown :

$$\begin{aligned} r_i &= \frac{2r_b}{1+r_b} \\ &= \frac{2(0,71)}{1+0,71} \\ &= \frac{1,42}{1,71} \\ &= 0,83 \end{aligned}$$

Jadi reliabilitas instrument Profesionalisme = 0.83. Karena reliabilitas instrument Profesionalisme >0.8 maka reliabilitas instrument tersebut dinyatakan baik.

c) Kinerja Karyawan

Skor total antara kelompok ganjil (X) dan genap (Y) variabel Kinerja Karyawan dicari korelasinya menggunakan Rumus Korelasi Product Moment

Diketahui:

$$\Sigma X = 619$$

$$\Sigma Y = 581$$

$$\Sigma X^2 = 6019$$

$$\Sigma Y^2 = 5377$$

$$\Sigma XY = 5617$$

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{65(5617) - (619)(581)}{\sqrt{\{65(6019) - (619)^2\} - \{65(5377) - (581)^2\}}} \\ &= \frac{365105 - 359639}{\sqrt{(391235 - 383161) - (349505 - 337561)}} \\ &= \frac{5466}{\sqrt{(8074)(11944)}} \\ &= \frac{5466}{\sqrt{96435856}} \\ &= 0,56 \end{aligned}$$

Setelah dihitung didapat koefisien korelasi 0,56. Koefisien korelasi ini selanjutnya dimasukkan dalam rumus spearman brown :

$$\begin{aligned} r_i &= \frac{2r_b}{1+r_b} \\ &= \frac{2(0,56)}{1+0,56} \\ &= \frac{1,12}{1,56} \\ &= 0,72 \end{aligned}$$

Jadi reliabilitas instrument Kinerja Karyawan = 0.72. Karena reliabilitas instrument Kinerja Karyawan >0.6 maka reliabilitas instrument tersebut dinyatakan diterima.

Karena berdasarkan uji coba instrument ini sudah valid dan reliable seluruh butirnya, maka instrument Disiplin Kerja, Profesionalisme dan Kinerja Karyawan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data

3) Uji Normalitas Data
 a) Disiplin Kerja

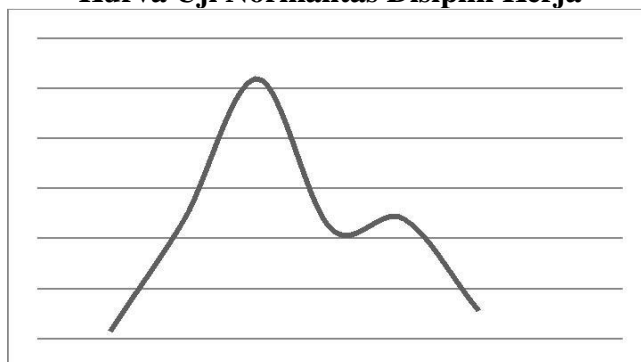
Tabel 7
Tabel Penolong Untuk Pengujian Normalitas Disiplin Kerja

| Interval | Fo | fh | (fo - fh) | (fo - fh) ² | $\frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$ |
|----------|-----------|-----------|-------------|------------------------|-----------------------------|
| 15-17 | 1 | 1.76 | -0.76 | 0.57 | 0.32 |
| 18-20 | 12 | 8.67 | 3.33 | 11.08 | 1.28 |
| 21-23 | 26 | 22.07 | 3.93 | 15.41 | 0.70 |
| 24-26 | 11 | 22.07 | -11.07 | 122.63 | 5.56 |
| 27-29 | 12 | 8.67 | 3.33 | 11.08 | 1.28 |
| 30-32 | 3 | 1.76 | 1.25 | 1.55 | 0.88 |
| Σ | 65 | 65 | 0.00 | 162.33 | 10.02 |

Sumber : Sugiyono (2014:174)

Berdasarkan perhitungan, ditemukan harga chi kuadrat hitung 10.02. Harga tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga chi kuadrat tabel dengan $dk=6-1=5$. Bila dk 5 dan taraf kesalahan 5%, maka harga chi kuadrat tabel 11.070. Karena harga chi kuadrat hitung lebih kecil dari chi kuadrat tabel ($10.02 < 11.070$), maka distribusi data Disiplin Kerja (X1) tersebut Normal.

Gambar 1
Kurva Uji Normalitas Disiplin Kerja



b) Profesionalisme

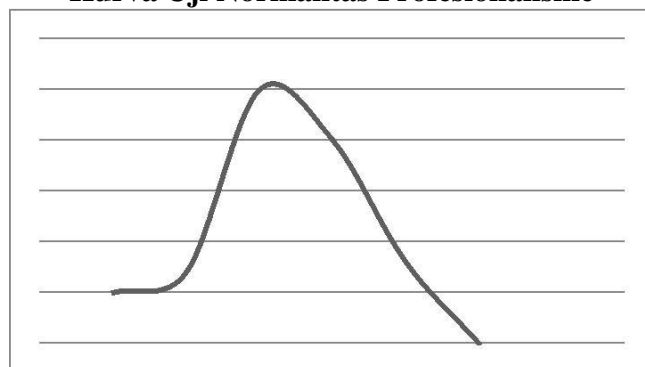
Tabel 8
Tabel Penolong Untuk Pengujian Normalitas Profesionalisme

| Interval | Fo | Fh | (fo - fh) | (fo - fh) ² | $\frac{(f - fh)^2}{fh}$ |
|----------|-----------|-----------|-------------|------------------------|-------------------------|
| 11-13 | 5 | 1.76 | 3.25 | 10.53 | 6.00 |
| 14-16 | 7 | 8.67 | -1.67 | 2.79 | 0.32 |
| 17-19 | 25 | 22.07 | 2.93 | 8.56 | 0.39 |
| 20-22 | 20 | 22.07 | -2.07 | 4.30 | 0.19 |
| 23-25 | 8 | 8.67 | -0.67 | 0.45 | 0.05 |
| 26-28 | 0 | 1.76 | -1.76 | 3.08 | 1.76 |
| Σ | 65 | 65 | 0.00 | 29.72 | 8.71 |

Sumber : Sugiyono (2014:174)

Berdasarkan perhitungan, ditemukan harga chi kuadrat hitung 8.71. Harga tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga chi kuadrat tabel dengan $dk=6-1=5$. Bila dk 5 dan taraf kesalahan 5%, maka harga chi kuadrat tabel 11.070. Karena harga chi kuadrat hitung lebih kecil dari chi kuadrat tabel (8.71 < 11.070), maka distribusi data Profesionalisme (X2) tersebut Normal.

Gambar 2
Kurva Uji Normalitas Profesionalisme



c) Kinerja Karyawan

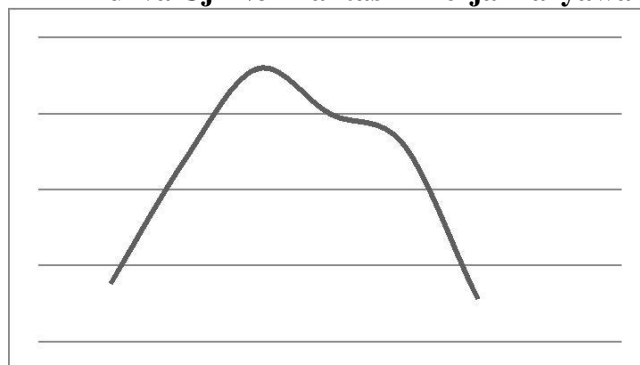
Tabel 9
Tabel Penolong Untuk Pengujian Normalitas Kinerja Karyawan

| Interval | f _o | F _h | (f _o - f _h) | (f _o - f _h) ² | $\frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$ |
|----------|----------------|----------------|------------------------------------|---|-----------------------------|
| 13-14 | 4 | 1.76 | 2.25 | 5.04 | 2.87 |
| 15-16 | 12 | 8.67 | 3.33 | 11.08 | 1.28 |
| 17-18 | 18 | 22.07 | -4.07 | 16.60 | 0.75 |
| 19-20 | 15 | 22.07 | -7.07 | 50.04 | 2.27 |
| 21-22 | 13 | 8.67 | 4.33 | 18.74 | 2.16 |
| 23-24 | 3 | 1.76 | 1.25 | 1.55 | 0.88 |
| | 65 | 65 | 0.00 | 103.05 | 10.21 |

Sumber : Sugiyono (2014:174)

Berdasarkan perhitungan, ditemukan harga chi kuadrat hitung 10.21. Harga tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga chi kuadrat tabel dengan dk=6-1=5. Bila dk 5 dan taraf kesalahan 5%, maka harga chi kuadrat tabel 11.070. Karena harga chi kuadrat hitung lebih kecil dari chi kuadrat tabel (10.21 < 11.070), maka distribusi data Kinerja Karyawan (Y) tersebut Normal.

Gambar 3
Kurva Uji Normalitas Kinerja Karyawan



Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka penulis membuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan adalah signifikan, artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi dimana sampel yang 65 orang diambil. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan = 98.4% dan sisanya 1.6% ditentukan oleh faktor lain. Berdasarkan perhitungan ditemukan harga $a=6.99$ dan harga $b=0.49$, maka $Y== 6.99 + 0.49 X1$.
2. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara Profesionalisme dan Kinerja Karyawan. Koefisien korelasi antara Profesionalisme dan Kinerja Karyawan adalah signifikan, artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi dimana sampel yang 65 orang diambil. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan = 97.8% dan sisanya 2.2% ditentukan oleh faktor lain. Berdasarkan perhitungan ditemukan harga $a=9.45$ dan harga $b=0.47$, maka $Y== 9.45 + 0.47 X2$.

Terdapat hubungan yang sangat kuat antara Disiplin Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan, artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi dimana sampel yang 65 orang diambil. Pengaruh Disiplin Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan = 99% dan sisanya 1% ditentukan oleh faktor lain. Berdasarkan perhitungan ditemukan harga $a=3.190$ dan harga $b1=0.391$ $b2=0.321$, maka $Y== 3.190 + 0.391 X1 + 0.321 X2$.

BIBIOGRAFI

- Imawan, Riswandha. (1997). *Membedah Politik Orde Baru*. Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, Prabu, & Prabu, Anwar. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet. Bandung: *PT Remaja Rosdakarya*.
- Pridjominto, Soegeng. (1993). *Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramitha.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kerja*. *Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Prof Dr. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R &D*, Alfabeta. Bandung.
- Zulkarnaen, Zulkarnaen. (2019). Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dalam Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 174–181.