

**PENGARUH SIKAP DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PT. PRIORITAS KOTA BENGKULU**

Putri Mayang Sari<sup>1</sup> Sri Ekowati<sup>2</sup> Meilaty Finthariasari<sup>3</sup>  
<sup>123</sup>Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[putriringga31@gmail.com](mailto:putriringga31@gmail.com)

**ABSTRACT**

This study aimed to determine The Effect of Attitude and Dicipline toward Employees' Achievement of PT. Prioritas of Bengkulu City. The number of samples were used as many as 90 Respondents by using purposive sampling techniques. The data were analyzed by using Multiple Linear Regression Analysis Techniques, Determination Coefficient Analysis (R<sup>2</sup>), and Partial Test (t Test), Simultaneous Test (Test f).The results of this study indicate that partially significant attitudes influence work performance with a value of  $\alpha = 0.00$  and work discipline significantly influence work performance with a value of  $\alpha = 0.11$ . While f Attitude Test (X1) and Discipline (X2) have a significant influence toward employees' performance (Y) at PT. Prioritas Bengkulu City overall significant level of  $\alpha = 0.000$ . It has a regression equation  $Y = 5.380 + 0.490 (X1) + 0.317 (X2)$ ,with the coefficient of determination of the Adjusted R Square value is 0.423. The coefficient of determination has the meaning that together attitudes and discipline contribute in influencing work performance of employees of PT. Prioritas Bengkulu City. While the most dominant factor with the greatest regression coefficient value is a variable with a value = 0.490.

Keywords: Attitude, Discipline and Work Performance of Employees.

**PENDAHULUAN**

Pada umumnya tenaga kerja merupakan masalah yang cukup kompleks di dalam suatu perusahaan, karena berhubungan dengan sumber daya manusia. Sumber daya yang diinginkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia yang berkualitas akan mencapai kerja yang baik. Tanpa adanya sumber daya manusia maka aktifitas perusahaan, tidak akan berjalan dan sumber daya sumber daya lainnya tidak akan dapat dimanfaatkan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan,

disamping berusaha memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia secara kuantitas juga akan berupaya mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau memiliki kemampuan untuk menggerakkan seluruh aktifitas perusahaan atau organisasi. Menurut, Tjuju dan Suwarno (2008) menjelaskan bahwa bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu perusahaan dan juga manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik dan memegang peran yang penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Menurut, Sudaryono (2014) sikap merupakan fondasi terpenting yang menentukan tingkat keberhasilan seseorang.

Setiap orang dalam suatu perusahaan, organisasi atau instansi pemerintah merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi tersebut, karena kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kesuksesan anggotanya. Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi merupakan tindak lanjut dari keterampilan kerja yang dimiliki dan pembagian tugas yang diberikan kepada masing-masing anggotanya yang pada akhirnya dapat menciptakan suatu prestasi kerja yang diharapkan. Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Musaneff 2001, Onsardi, 2018, 2019, Anjani, 2019, Asmawi, 2017). Sedangkan menurut Martoyo (2000) prestasi kerja adalah suatu produk atau jasa yang dapat dihasilkan seseorang atau kelompok. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sikap kerja dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.

Sikap sumber daya manusia mencerminkan sikap dan tanggung jawab sumber daya manusia tersebut terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga dengan demikian baiknya sikap sumber daya manusia kepada Perusahaan, maka sumber daya manusia akan memiliki rasa bangga terhadap perusahaan dan organisasi dengan memiliki sumber daya tersebut akan berusaha menjaga nama baik perusahaan atau organisasi dengan cara berkerja dengan sebaik mungkin. Kemudian sikap yang baik dari sumber daya manusia terhadap rekan kerja akan menghasilkan rasa saling menghormati dan adanya keinginan untuk berkerja sama sehingga menumbuhkan kegairahan untuk meningkatkan perestasi kerja. Menurut Ahmadi (2007) Sikap merupakan suatu nilai yang mencerminkan perilaku dan kepribadian seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pihak perusahaan kepada karyawan. Tolak ukur yang digunakan untuk mengukur sikap karyawan adalah bisa dilihat dari keakraban terhadap organisasi, terhadap sesama karyawan dan terhadap pekerjaan.

Sikap sumber daya manusia baik terhadap perusahaan maupun rekan kerja dan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya akan lebih berguna dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi bila dibarengi oleh tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan yang berlaku pada perusahaan. Kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan, organisasi atau instalasi yang lazim dikenal dengan istilah disiplin akan membuat sumber daya manusia tersebut dapat mencapai prestasi kerja yang baik.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut, Siswanto

(2001). Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Disiplin terutama ditinjau dari perspektif perusahaan, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap karyawan perusahaan terhadap semua aturan yang berlaku di dalam perusahaan tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan tersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Perilaku karyawan yang tidak disiplin dapat diekspresikan dalam beberapa hal, yaitu: keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mengulangi prestasi buruk, mencuri, tidur ketika kerja, berkelahi, mengancam pimpinan, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, melakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja lembur, menolak kerja sama dengan rekan, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor dan pemogokan secara ilegal. PT. Prioritas Kota Bengkulu yang bergerak dalam usaha properti. Perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja karyawan agar dapat terealisasi dengan baik. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. Prioritas Kota Bengkulu. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 19 Agustus s/d 28 Agustus 2019. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui Pengaruh Sikap dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Prioritas Kota Bengkulu. Sesuai dengan maksudnya, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian untuk menjelaskan atau menggambarkan variabel masa lalu dan sekarang (sedang terjadi). Dilihat dari data yang digunakan maka peneliti ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menyajikan data dalam bentuk deskripsi dengan menggunakan informasi berupa angka-angka statistik. Artinya ada tidaknya pengaruh Sikap dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Prioritas Kota Bengkulu akan diukur dengan menggunakan perhitungan dengan rumus statistik regresi linier berganda.

## **HASIL PENELITIAN**

Dari perhitungan hasil analisis didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.380 + 0.490 (X_1) + 0,317 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta 5.380 mempunyai arti bahwa apabila variabel Sikap ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) sama dengan nol, maka variabel Prestasi Kerja Karyawan akan tetap yaitu 5.380 apabila variabel Sikap ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi  $X_1$ , sebesar 0.490 mempunyai makna jika nilai variabel Sikap ( $X_1$ ) naik satu satuan maka nilai Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.490 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi  $X_2$ , sebesar 0,317 mempunyai makna jika nilai variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan maka nilai variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,317 dengan asumsi variabel Sikap ( $X_1$ ) dianggap tetap.
4. Dari hasil penelitian yang dilakukan variabel yang paling dominan adalah variabel Sikap ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0.490 sedangkan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.317.

Koefisien determinasi Adjusted ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.423. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Sikap dan Disiplin Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.436 atau 43.6% terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Pada PT. Prioritas Kota Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.564 atau 56.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa:

1. Sikap yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $6.480 > 1.9866$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Sikap ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Pada PT. Prioritas Kota Bengkulu.
2. Berdasarkan uji  $t_{hit}$  untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $2.602 > 1.9866$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,011 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Prioritas Kota Bengkulu.

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji F diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar 33.600 dengan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3.9468 yaitu ( $33.600 > 3.9468$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima artinya secara simultan variabel Sikap dan Disiplin Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Pada PT. Prioritas Kota Bengkulu.

## PEMBAHASAN

PT. Prioritas Kota Bengkulu merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang elektronik dan properti cash dan kredit. Perusahaan ini didirikan oleh Bpk H. M Shale pada tahun 2004 dan diberi nama PT. Prioritas Grup Kota Bengkulu. Yang mempunyai karyawan tetap sebanyak 90 orang. PT Prioritas Kota Bengkulu beralamatkan di Jl. Bhakti Husada Raya Rt. 13 Rw. 01 Lingkar Barat Kota Bengkulu.

Bedasarkan rata-rata karyawan yang ada di PT. Prioritas Kota Bengkulu lebih dominan laki-laki, hal ini dikarenakan PT. Prioritas Kota Bengkulu bergerak dibidang elektronik dan peroperti dimana lebih banyak membutuhkan tenaga kerja karyawan laki-laki. Sedangkan dari segi pekerjaan karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan, hal ini dikarenakan PT. Prioritas Kota

Bengkulu membutuhkan banyak karyawan laki-laki untuk bekerja dibagian kantor dan lapangan sedangkan berdasarkan usia 41-50 tahun lebih dominan dibandingkan dengan usia lainnya, hal itu karena diumur tersebut dalam suatu pekerjaan sudah memiliki pengalaman yang lebih banyak. Dilihat dari respon karyawan terhadap sikap rata-rata menyatakan baik, hal ini disebabkan dengan sikap memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja maka dari penelitian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa sikap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya jika dilihat dari tanggapan responden terhadap disiplin rata-rata menyatakan baik, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Swastha (2000;245) mendefinisikan Disiplin yang baik dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam menciptakan Prestasi Kerja Karyawan yang maksimal, serta dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat peneliti simpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Prioritas Kota Bengkulu, hal ini berarti dengan semakin baik sikap karyawan maka akan membantu meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Prioritas Kota Bengkulu, hal ini berarti dengan adanya Disiplin yang baik akan membantu meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.
3. Sikap dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Prioritas Kota Bengkulu, baik secara persial maupun simultan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adi Wahyu, Nugroho, dan Budi Sudaryanto. (2013). Pengaruh Kinerja Layanan Kepercayaan dan Kepuasan Konsumen Terhadap Loyalitas Konsumen Dalam Menggunakan Jasa Pengiriman Barang. *Jurnal Of Manajemen*. Vol 2. No 3.
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Ahmadi, Abu. (2007). Psikologi Sosial. Jakarta: Rinakel Cipta.

- Anoraga, Panji. (2003). Psikologi Kepemimpinan. Jakarta : Rinakel Cipta.
- As'ad, Moh. (2000). Psikologi industri. seri ilmu sumber daya manusia. Jakarta : BPFEE UI.
- Aswar, Saifudin. (2005). Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Aswar, Saifudin. (2013). Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi dua : Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Fuad Mas'ud. (2004). Survai Diagnosis Organisasional. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Finthariasari, M. (2019). Variabel Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embeddedness, OCB, & Turnover Intention Pada Karyawan Perbankan Konvensional Kota Bengkulu. *Universitas Bengkulu: Disertasi*.
- Hasibuan, Melayu. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bmi Aksara.
- Martoyo, Susilo. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta : PT. BPFEE- Jogjakarta.
- Musaneff. (2001). Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Bandung. Madar Maju.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu* (No. kzyfx). Center for Open Science.
- Siagian, S. P. (2003). Teori dan Praktek Kepemimpinan. Cetakan Kelima : Jakarta. Renika Cipta.
- Siswanto, Bejo. (2001). Managemen Tenaga Kerja. Sinar Bandung.
- Sudaryono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Cetakan Kedua, Alfabeta.