



PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA YANG BERTEMPAT TINGGAL DI WILAYAH KECAMATAN BOJONGSARI, KOTA DEPOK PADA MASA PANDEMI COVID 19

^{1*}Kemas Vivi Andayani, ²Agus

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen01342@unpam.ac.id](mailto:dosen01342@unpam.ac.id), dosen01365@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan melihat seberapa besar pengaruh dari Disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga kerja yang bertempat tinggal di wilayah Kecamatan Bojongsari, Kota Depok pada masa pandemic COVID 19. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Berdasarkan hasil penelitian ini adalah dilihat dari hasil penelitian analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 7,892 + 0,368 X_1 + 0,455 X_2$. Pada uji koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar (0,892) hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja (variabel dependen) dengan Disiplin dan budaya kerja (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t antara variabel Disiplin (X_1) dengan kinerja (Y) hasilnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,977 > 1,660$) hal ini menunjukkan bahwa disiplin terhadap kinerja berpengaruh signifikan. Sedangkan uji t antara variabel budaya kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) hasilnya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($16,441 > 1,660$) hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 75,5% dan sisanya sebesar 24,5% di pengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dan berdasarkan uji f antara variabel disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja diperoleh hasil $f_{hitung} > f_{tabel} = 149,707 > 3,09$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,050$, artinya disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tenaga kerja yang ada di wilayah Kelurahan Bojongsari.

Kata Kunci: Disiplin, Budaya Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to see how much influence discipline and work culture have on the performance of workers who live in the Bojongsari District, Depok City during the COVID 19 pandemic. This study uses a descriptive method with an associative approach. Based on the results of this study, it can be seen from the results of multiple linear regression analysis that the equation $Y = 7.892 + 0.368 X_1 + 0.455 X_2$. The correlation coefficient test shows an R value of (0.892) this indicates that the correlation or relationship between performance (dependent variable) with discipline and work culture (independent variable) has a strong level of relationship. Based on the hypothesis test using the t-test between the Discipline (X_1) and performance (Y) variables, the results are $t_{count} > t_{table}$ ($15.977 > 1.660$) this indicates that discipline has a significant effect on performance. While the t-test between work culture variables (X_2) and employee performance (Y) the results are t_{count} greater than t_{table} ($16,441 > 1,660$) this indicates that work culture has a positive effect on employee performance. With a coefficient of determination of 75.5% and the remaining 24.5% influenced by other factors not examined and based on the f-test between the variables of discipline and work culture on performance, the results obtained $f_{count} > f_{table} = 149.707 > 3.09$ with a level of significant $0.000 < 0.050$, meaning that discipline and work culture on the performance of the workforce have a positive and significant effect on the workforce in the Bojongsari Village area

Keywords: Discipline, Work Culture, Performance

PENDAHULUAN

Desember 2019, hampir seluruh dunia dijangkiti penyakit yang membuat banyak masyarakat resah yaitu dikenal dengan virus corona

(covid-19). Virus Corona (covid-19) bermula di Tiongkok, Wuhan. Pada awalnya virus ini diduga akibat paparan pasar grosir makanan lautan yang banyak menjual banyak

spesies hewan hidup. Kasus di Indonesia pertama infeksi virus corona penyebab Covid-19 pada awal Maret 2020. Sejak itu, berbagai upaya penanggulangan dilakukan pemerintah untuk meredam dampak dari pandemi Covid-19 di berbagai sektor. Hampir seluruh sektor terdampak, tak hanya kesehatan. Sektor ekonomi juga mengalami dampak serius akibat pandemi virus corona. Pembatasan aktivitas masyarakat berpengaruh pada aktivitas bisnis yang kemudian berimbas pada perekonomian. Laporan Badan Pusat Statistik (BPS) bulan Agustus menyebut bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia pada kuartal II 2020 minus 5,32 persen. Sebelumnya, pada kuartal I 2020, BPS melaporkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia hanya tumbuh sebesar 2,97 persen, turun jauh dari pertumbuhan sebesar 5,02 persen pada periode yang sama 2019 lalu. Kinerja ekonomi yang melemah ini turut pula berdampak pada situasi ketenagakerjaan di Indonesia.

Pengangguran meningkat terhambatnya aktivitas perekonomian secara otomatis membuat pelaku usaha melakukan efisiensi untuk menekan kerugian, Akibatnya, banyak pekerja yang dirumahkan atau bahkan diberhentikan (PHK). Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) per 7 April 2020, akibat pandemi Covid-19, tercatat sebanyak 39.977 perusahaan di sektor formal yang memilih merumahkan, dan melakukan PHK terhadap pekerjanya. Total ada 1.010.579 orang pekerja yang terkena dampak ini. Rinciannya, 873.090 pekerja dari 17.224 perusahaan dirumahkan, sedangkan 137.489 pekerja di-PHK dari 22.753 perusahaan. Sementara itu, jumlah perusahaan dan tenaga kerja

terdampak di sektor informal adalah sebanyak 34.453 perusahaan dan 189.452 orang pekerja.

Dari beberapa informasi yang didapat TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) meningkat dari 4,99 persen pada Februari 2020 (data BPS) menjadi sekitar 6,17 persen–6,65 persen pada Maret 2020. Persentase ini setara dengan peningkatan jumlah pengurangan penyerapan tenaga kerja yang mencapai sekitar 1,6 juta hingga 2,3 juta orang. Dilihat dari sebaran sektornya, perdagangan adalah sektor yang paling banyak mengalami pengurangan penyerapan tenaga kerja. Hasil estimasi menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di sektor ini berkurang sekitar 677.100–953.200 orang. Namun, jika dilihat dari proporsinya, konstruksi adalah sektor yang paling banyak mengurangi penyerapan tenaga kerja dengan proporsi sebesar 3,2 persen–4,5 persen dari jumlah pekerja di sektor tersebut pada Februari 2020. Meski demikian, ada sektor-sektor yang diperkirakan masih menyerap tenaga kerja, seperti jasa pendidikan, informasi dan komunikasi, jasa kesehatan dan kegiatan sosial, serta jasa keuangan dan asuransi. Hal ini kemungkinan terjadi karena pada kuartal I 2020, produk domestik bruto (PDB) sektor ini mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan periode yang sama pada 2019.

Ada empat poin utama yang akan mendorong terjadinya perubahan pasar tenaga kerja pasca krisis ekonomi dan pandemi Covid-19. Pertama, tingkat penyerapan tenaga kerja tidak akan sebesar jumlah tenaga kerja yang terkena PHK. Selisih tenaga kerja yang tidak terserap ini, kemudian akan masuk ke dalam kelompok pengangguran. Kedua, perusahaan

hanya akan merekrut tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi dan mampu mengerjakan beberapa tugas sekaligus (multitasking). Sebagai contoh, usaha perhotelan hanya akan merekrut tenaga kerja yang memiliki kemampuan manajerial dan juga bisa melayani tamu di bagian restoran. Hal ini cukup lumrah sebenarnya, bahkan sejak sebelum pandemi menerpa. Ketiga, lapangan usaha yang akan berkembang pasca pandemi Covid-19 adalah usaha yang berhubungan dengan teknologi. Tenaga kerja yang dibutuhkan juga adalah tenaga kerja yang memiliki kemampuan di bidang teknologi. Keempat, sistem alih daya (outsourcing) dan pekerja kontrak akan lebih diminati oleh pelaku usaha. Sebab, keduanya memberikan fleksibilitas tinggi kepada perusahaan dalam hubungannya dengan tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis berkeinginan untuk menganalisa serta melakukan pengkajian dalam sebuah penelitian dengan judul : "Pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja yang bertempat tinggal di Wilayah Kecamatan Bojongsari, Kota Depok pada Masa Pandemi COVID 19".

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2001 : 193). Disiplin dapat pula diartikan sebagai kesadaran diri sendiri untuk menaati nilai, norma, dan aturan yang berlaku dalam lingkungannya. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, 2009 : 129 mengemukakan bahwa "dicipline is management action to enforce organisation standart".

Menurut Robbin (2006 : 721) budaya organisasi adalah sistem makna

bersama yang dianut oleh anggota anggotanya yang membedakan organisasi itu dan juga organisasi lainnya.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001 : 67). Menurut Robbins (1996 :218) kinerja pada dasarnya merupakan "hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, kinerja karyawan merupakan fungsi interaksi dari kemampuan dan motivasi".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2013:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengertian disiplin menurut Atmosudirjo (2000) adalah bentuk ketaatan dan pengendalian diri erat hubungannya rasionalisme, sadar, tidak emosional. Disiplin sebagai suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan yang rasional.

2. Budaya Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:113) Budaya kerja yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Nawawi (2003), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

3. Kinerja Karyawan

Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya *standard target*, *sasaran*, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu penelitian Definisi metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015: 11) yaitu "penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua

variabel atau lebih". Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga kerja yang ada di wilayah Kelurahan Bojongsari, dengan ini 3 variabel penelitian yang diketahui pengaruhnya. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah tenaga kerja yang bertempat tinggal di Kelurahan Bojongsari sebanyak 100 orang responden dengan perhitungan sebagai berikut:

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang bertempat tinggal di Kecamatan Bojongsari yang berjumlah 89.520 orang. sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin, rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10% dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 89.520 Tenaga kerja, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persen kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

$$n = \frac{89.520}{1 + \frac{(89.520)(10\%)^2}{89.520}}$$

$$n = \frac{1 + (89.520)(0,1)^2}{89.520}$$

$$n = \frac{1 + 895,2}{89.520}$$

$$n = \frac{896,2}{89.520}$$

n = 99,8 dibulatkan menjadi 100

Dari perhitungan diatas, dengan demikian didapat sampel sebanyak 100 responden. Hal dilakukan penulis untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling; dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (tenaga kerja) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik insidental, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2011:85), bahwa sampling insidental adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang

kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan dengan alat kuesioner. Data yang diperoleh dianalisa secara kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F serta analisis data menggunakan uji statistik dengan bantuan program SPSS versi 20.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan antara linier satu variabel independen yaitu Disiplin (X_1) dan Budaya kerja (X_2) dengan variabel dependen kinerja (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif untuk memprediksi nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin (X_1) Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,889	1,995		4,455	,000		
	Disiplin	,792	,050	,850	15,977	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,889 + 0,792 X_1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 8,889 artinya apabila variabel Disiplin sama dengan nol maka variabel kinerja bernilai sebesar 8,889.
- Nilai koefisien Disiplin (X_1) sebesar 0,792 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak

ada perubahan pada variabel Budaya kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,792.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,134	1,925		4,744	,000		
Budaya Kerja	,798	,049	,857	16,441	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,134 + 0,798 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 9,134 artinya apabila variabel disiplin kerja sama dengan nol maka variabel kinerja bernilai sebesar 9,134.
- b. Nilai koefisien Budaya kerja (X_2) sebesar 0,798 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,798.

2) Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independent (X_1 dan X_2) dengan variabel dependent (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin (X_1) dan Variabel Budaya Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,892	1,904		4,145	,000		
Disiplin	,368	,126	,396	2,912	,004	,137	7,313
Budaya Kerja	,455	,126	,489	3,602	,001	,137	7,313

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,892 + 0,368 X_1 + 0,455 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 7,892 artinya apabila variabel independennya sama dengan nol maka variabel kinerja pegawai bernilai sebesar 7,892.

- 2) Nilai koefisien Disiplin sebesar 0,368 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka Disiplin akan naik sebesar 0,368 satuan jika variabel lain tetap.
- 3) Nilai koefisien Budaya kerja sebesar 0,455 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka Budaya Kerja akan naik sebesar 0,455 satuan jika variabel lain tetap.

3) Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya. Sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi objek penelitian terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin (X₁) dan Budaya Kerja(X₂) Terhadap Kinerja Tenaga Kerja(Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,892	,904		4,145	,000
Disiplin	,368	,126	,396	2,912	,004
Budaya Kerja	,455	,126	,489	3,602	,001

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 7,892 artinya variabel Disiplin (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap Kinerja Tenaga Kerja (Y).

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sebesar mana hubungan antara Disiplin (X₁) dan Budaya kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai karyawan (Y). Hasil analisis uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

4) Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Disiplin (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics ^b				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
					1	,869 ^a	,755	,750	3,668

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,755 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 75,5% sedangkan sisanya sebesar 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

5) Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (uji t)

Pengujian hipotesis variabel Disiplin (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t

hitung dengan t tabel yaitu sebagai berikut:

(a) Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H0 diterima dan H1 ditolak

(b) Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H0 ditolak dan H1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya t tabel dicari dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$t \text{ tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf}$$

Alpha x Degree of Freedom)

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-3), \text{ maka diperoleh}$$

$$(100-3) = 97, \text{ maka } t_{\text{tabel}} = 1,660$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel

atau $\rho \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$.

a) Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Tenaga Kerja (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H01 : $r = 0$ Diduga Disiplin berpengaruh positif terhadap

Kinerja Tenaga Kerjapada Wilayah Kecamatan Bojongsari

H11 : $r \neq 0$ Diduga Disiplin tidak berpengaruh terhadap

Kinerja Tenaga Kerjapada Wilayah Kecamatan Bojongsari

Adapun hasil pengolahan data

menggunakan program SPSS versi 24, dengan

hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (Xi) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,889	1,995		4,455	,000
Disiplin	,792	,050	,850	15,977	,000

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (15,977 > 1,660), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin terhadap Kinerja pada Wilayah Kecamatan Bojongsari

b) Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H02 : $r = 0$ Diduga

Budaya Kerja (X2) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Wilayah Kecamatan Bojongsari.

H12 : $r \neq 0$ Diduga

pelatihan (X2) tidak berpengaruh positif dan

Signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Wilayah Kecamatan Bojongsari.

Adapun hasil pengolahan data

menggunakan program SPSS versi 24, dengan

hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,134	1,925		4,744	,000
Budaya Kerja	,798	,049	,857	16,441	,000

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (16,441 > 1,660). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada Wilayah Kecamatan Bojongsari.

b) Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas atau independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen. Dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel, dengan $F_{hitung} = F_{(k : n-k-1)} = F_{(2 : 57)} = 3,16$. Apabila uji F dengan signifikansi < 0,05 dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 8. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin (X₁) dan Budaya Kerja(X₂) Terhadap Kinerja Tenaga Kerja(Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4028,382	2	2014,191	149,707	,000 ^b
Residual	1305,058	97	13,454		
Total	5333,440	99			

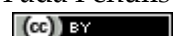
a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Disiplin

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (149,707 > 3,09), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada Wilayah Kecamatan Bojongsari

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil pengujian hipotesis kesatu (H₁), terbukti bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji Parsial Disiplin terhadap kinerja nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 (0,000 < 0,05) dengan nilai t-hitung 4,455 > 1,984 artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh Disiplin terhadap kinerja yaitu Kemas Vivi Andayani dan Dira Karlina (2020).



Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), terbukti bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji Parsial disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai t-hitung $16,441 > 1,984$ artinya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan yaitu Mardi Astutik (2016).

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3), terbukti bahwa disiplin dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Uji F atau Uji secara simultan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja, dari hasil uji tersebut menghasilkan nilai sebesar 149,707 dengan nilai F tabel sebesar 3,09 atau $149,707 > 3,09$ dan secara statistik diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,050$ maka artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yaitu I Ketut Febri Ananta dan I.G.A Dewi Adnyani (2016)

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis penelitian menyimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan Hasil Uji Parsial disiplin terhadap kinerja nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar

dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai t-hitung $4,455 > 1,984$ artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan Hasil Uji Parsial disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai t-hitung $16,441 < 1,984$ artinya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan Nilai Uji F atau Uji secara simultan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, dari hasil uji tersebut menghasilkan nilai sebesar 149,707 dengan nilai F tabel sebesar 3,09 atau $149,707 > 3,09$ dan secara statistik diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,050$ maka artinya bahwa pengaruh disiplin dan budaya kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007.
- Akhmad Subekti, Jauhar Muhammad, "*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2012.
- Dessler, Gerry, "*Human Resources Management*", Prenticehall, International Inc, London, 2015.
- Edi Sutrisno "*Sumber Daya Manusia*", PT. Gramedia, Surabaya, 2011.
- Ghozali "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*", Edisi

- Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2016.
- Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia", Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2014.
- Hasibuan, "Sumber Daya Manusia", Haji Masagung, Jakarta, 2016.
- Hermawati, R., et al. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319-331.
- Luther Gulick, "Management Bussines", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014
- Mary Parker "Organizational Behavior, McGraw-Hill, New York, 2012.
- Maslow "Manajemen Sumber Daya Manusia", Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta, 2013.
- Mulyadi "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2016
- Muslimat, A., et al. (2020). Effect Of Organizational Commitment On The Sustainability Performance Of Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8330-8347.
- Notoatmodjo "Manajemen Kinerja", Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Nurjaya, N., et al.. (2021). Pengaruh Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Wahana Motor Di Wilayah Cianjur. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 291-296.
- Rivai, Veithzal, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013
- Robbins, "Manajemen", PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2003.
- Samsudin Sadili, "Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia", Aditya Media Publishing, Surabaya 2010.
- Sarwoto, "Dara-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan Keenambelas, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011.
- Sedarmayanti. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2009.
- Siagian "Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2014.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Suharsimi Arikunto "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Sulastrri, L., et al.. (2020). The Role of Decision Support System and Risk Management Using Social Media Promotion. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(1).
- Sutrisno, "Statistik Teori dan Aplikasi", Pustaka Ekonomi, Jakarta, 2016.
- Suwanto, S., et al.. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Trio Cahyono, "Dasar-Dasar Manajemen", Jakarta Bumi Aksara, Jakarta, 2015.
- Veithzal Rivai, "Proses Arti Pelatihan". Jakarta, 2014 .
- W.F. Cascio dalam Robbins, "Managing Human resources productivity of Work", Edisi ketujuh, terjemahan, Jakarta, 2012.
- Widodo, "Manajemen Kinerja", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Winardi, "Statistika Deskriptif Untuk Penelitian", PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2017.