

Pengaruh Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Yang Bertempat Tinggal di Wilayah Kecamatan Sawangan Kota Depok Pada Masa Pandemi Covid-19

Herry Suherman^{1*}, Hadyati Harras², Udin Saprudin³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen01060@unpam.ac.id^{1*}, dosen01016@unpam.ac.id², dosen01800@unpam.ac.id³

Received 8 April 2022 | Accepted 25 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kerja di wilayah kecamatan Sawangan kota Depok di masa pandemi covid-19. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang berusaha menguji hipotesis secara statistik berdasarkan data empirik dari responden dan menjelaskannya secara deskriptif dan inferensial. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis untuk menganalisis data. Hasil penelitian (1) Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} (26,989) > F_{tabel} (3,088)$ dengan signifikansi 0,000 yang berarti disiplin dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi peranan sebesar 35,5%. (2) Hasil uji disiplin terhadap kinerja diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 19,6%. (3) Hasil uji budaya organisasi terhadap kinerja diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar sebesar 34,7%.

Kata Kunci: Disiplin; Budaya Organisasi; Kinerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of discipline and organizational culture on labor performance in the Sawangan sub-district of Depok City during the Covid-19 pandemic. This study is an explanatory study that seeks to statistically test hypotheses based on empirical data from respondents and explain them descriptively and inferentially. Hypothesis testing is carried out by multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing to analyze data. The results of the study (1) The results of the F test obtained $F_{hitung} (26,989) > F_{tabel} (3,088)$ with a significance of 0.000 which means that discipline and organizational culture together have a very significant effect on performance with a role contribution of 35.5%. (2) The results of the disciplinary test on performance obtained a coefficient of determination (R^2) of 19.6%. (3) The results of the organizational culture test on performance obtained a coefficient of determination (R^2) of 34.7%..

Keywords : Discipline, Organizational Culture and Performance

PENDAHULUAN

Akhir tahun 2019 tepatnya pada bulan desember, dunia dihebohkan dengan sebuah kejadian yang membuat banyak masyarakat resah yaitu dikenal dengan virus corona (covid-19). 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.

Dari data yang didapat dari portal resmi Kota Depok, berikut ini daftar sebaran kasus positif Covid-19 di setiap kecamatan di Depok, diurut dari kecamatan dengan jumlah kasus aktif terbanyak: 1. kecamatan Sukmajaya (aktif = 197 pasien, wafat = 22 pasien, pulih = 380 pasien), 2. kecamatan Pancoran Mas (aktif = 151 pasien, wafat = 17 pasien, pulih = 328 pasien), 3. kecamatan Cimanggis (aktif = 145 pasien, wafat = 24 pasien, pulih = 452 pasien), 4. kecamatan Beji (aktif = 131 pasien, wafat = 14 pasien, pulih = 281 pasien), 5. kecamatan Cilodong (aktif = 120 pasien, wafat = 5 pasien, pulih = 209 pasien), 6. kecamatan Sawangan (aktif = 109 pasien, wafat = 8 pasien, pulih = 181 pasien), 7. kecamatan Tapos (aktif = 99 pasien, wafat = 12 pasien, pulih = 274 pasien), 8. kecamatan Bojongsari (aktif = 87 pasien, wafat = 8 pasien, pulih = 158 pasien), 9. kecamatan Cipayung (aktif = 66 pasien, wafat = 3

pasien, pulih = 199 pasien), 10. kecamatan Cinere (aktif = 55 pasien, wafat = 7 pasien, pulih = 127 pasien), 11. kecamatan Limo (aktif = 46 pasien, wafat = 10 pasien, pulih = 153 pasien).

Peningkatan negara yang terdampak virus Covid-19 di seluruh dunia seperti Amerika, Spanyol dan Italia membuat situasi ekonomi dunia semakin memburuk. Pemerintah Indonesia tetap akan menjalankan strategi untuk memulihkan kembali ekonomi Indonesia, mendorong bertumbuhnya kewirausahaan hingga pembangunan infrastruktur sederhana di pedesaan yang bersifat padat karya. Dengan adanya aturan terkait Work From Home (WFH) baik untuk sektor pemerintah maupun sektor swasta, maka mulai terjadi perlambatan kegiatan usaha di akhir bulan Maret 2020 yang berpotensi menurunkan penyerahan dalam negeri yang kemudian akan menekan penerimaan Pajak Pertambahan Nilai Dalam Negeri (PPNDN) di bulan April 2020. Kondisi tersebut kemungkinan akan berlanjut dan semakin berkontraksi di bulan Mei, mengingat di bulan April sebagian daerah sudah melaksanakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa wilayah terdampak.

Pengangguran meningkat terhambatnya aktivitas perekonomian secara otomatis membuat pelaku usaha melakukan efisiensi untuk menekan kerugian, Akibatnya, banyak pekerja yang dirumahkan atau bahkan diberhentikan (PHK). 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. 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 Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kerja yang bertempat tinggal di Wilayah Kecamatan Sawangan, Kota Depok pada Masa Pandemi Covid-19”.

Disiplin

Menurut Veithzal Rivai (2014:85), Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko (2014:208), menyatakan bahwa disiplin Kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara lisan maupun tulisan dan menginginkan karyawan untuk mematuinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktifitas, akan tetapi dalam kenyataannya yaitu tidak dapat mematuhi peraturan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin sangat penting dalam proses manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan produktifitas perusahaan.

Menurut Henry Simamora (2014:625), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin menurut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal dalam memenuhi standar perusahaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang dimiliki karyawan untuk melatih kesadaran dan mentaati peraturan dalam kehidupan di lingkungan masyarakat dan organisasi atau perusahaan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi : taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Budaya Organisasi

Setiap organisasi mengembangkan sistem nilai yang mengatur cara berperilaku dan bertindak orang-orang yang ada didalamnya. Sistem nilai inilah yang dinamakan sebagai budaya organisasi. Setiap perusahaan memiliki budaya khas sendiri yang membedakannya dari perusahaan lain.

Menurut Gibson et al., (2012: 31) Budaya organisasi adalah apa yang para karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi.

Budaya organisasi menunjukkan suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. (Robbins & Judge, 2013: 512).

Dari definisi-definisi tersebut ternyata budaya organisasi merupakan suatu konsep yang cukup kompleks. Budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuh kembangkan dalam organisasi untuk menuntun perilaku dan tindakan anggota organisasi tersebut (Tewal, 2017: 19).

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi : Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa, Orientasi tim.

Kinerja

Kinerja memastikan pekerja individu atau tim mengetahui apa yang mereka harapkan dan mereka fokus pada kinerja yang efektif yang memiliki tiga elemen kunci yaitu *goals, measures and assessment*. *Goals setting* merupakan sebuah pembuktian *track record* kesuksesan pada pengembangan kinerja pada sebuah varian seting dan budaya dimana *Measures* maksudnya memiliki ukuran yang luas dalam mencapai tujuan kemudian *Assesment* adalah merupakan progress mencapai tujuan khusus dengan perhatian dan upaya dari seorang pekerja atau tim (Cascio, 2013:333).

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative terhadap standar prestasinya sedangkan manajemen kinerja adalah proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dari pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung strategis perusahaan. Manajemen kinerja termasuk praktik manajer mendefinisikan tujuan dan pekerjaan karyawan, mengembangkan kemampuan karyawan, serta mengevaluasi dan memberikan penghargaan pada usaha seseorang yang keseluruhannya ada dalam kerangka bagaimana seharusnya kinerja karyawan berkontribusi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Dessler, 2015:322).

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi obyek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode waktu tertentu yang didasarkan pada standar atau ukuran-ukuran pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel dependen adalah kinerja karyawan yang dapat diartikan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ada pun indikator yang digunakan meliputi : kesetiaan, prestasi kerja, kreativitas, kerja sama, kecakapan, tanggung jawab.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Populasi yang dijadikan obyek penelitian adalah penduduk di Kecamatan Sawangan Kota Depok yang memiliki profesi sebagai pekerjaan/ karyawan baik laki-laki mau pun wanita yang berjumlah sebanyak 27.286 orang (sumber BPS kota Depok 2020). Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan standar error 10% sehingga diambil sampel sebanyak 100 responden dengan metode probability sampling. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis untuk menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari setiap variabel valid dengan nilai r hitung $>$ dari

0,167. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel disiplin (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kinerja (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Disiplin	0.848	0.600	Reliabel
Budaya Organisasi	0.823	0.600	Reliabel
Kinerja	0.893	0.600	Reliabel

Hasil Uji Normalitas

Uji untuk mengetahui data berdistribusi normal atau mendekati normal dilakukan dengan pengujian *Kolmogorov-Smirnov test*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Kosmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Disiplin Budaya Organisasi		
		Kinerja	Disiplin	Budaya Organisasi
N		100	100	100
Poisson Parameter ^{a,b}	Mean	47,15	34,01	35,77
Most Extreme Differences	Absolute	,119	,092	,106
	Positive	,110	,092	,104
	Negative	-,119	-,081	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		1,205	,931	1,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,109	,351	,202

a. Test distribution is Poisson.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil analisis statistik normalitas data variabel bebas dan variabel terikat di atas diketahui bahwa :

- Variabel kinerja kerja memiliki nilai Kosmogorov- Smirnov Z sebesar 1,205 dengan nilai Asymp. Sig.(2-tailed) 0,109
- Variabel disiplin memiliki nilai Kosmogorov-Smirnov Z sebesar 0,931 dengan nilai Asymp. Sig.(2-tailed) 0,351
- Variabel budaya organisasi memiliki nilai Kosmogorov-Smirnov Z sebesar 1,070 dengan nilai Asymp. Sig.(2-tailed) 0,202

Dapat dilihat bahwa ke tiga variabel tersebut memiliki nilainya jauh lebih besar dari alpha 0,05 pada derajat signifikansi 95%. Sesuai dengan

hasil diatas, maka dapat ditegaskan bahwa semua data variabel penelitian terdistribusi secara normal dan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lanjutan.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji untuk menginformasikan terjadinya hubungan atau korelasi antara variabel-variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Hasil uji Multikolineritas

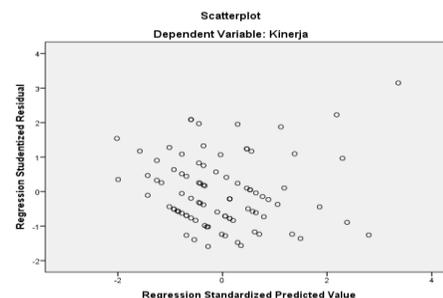
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	,567	1,764
Budaya Organisasi	,567	1,764

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Begitu juga nilai toleransi untuk variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja lebih besar dari 0,10. Dengan demikian persamaan regresi terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji data memiliki varians yang tidak sama (terjadi heteroskedastisitas) yang perlu dihindari, karena dalam analisis regresi yang diinginkan adalah homoskedastisitas (data memiliki varians yang sama).



Gambar 1. Hasil uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Uji Korelasi

Hasil pengujian korelasi antara variabel disiplin dengan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Korelasi disiplin dengan kinerja
Correlations

		Kinerja	Disiplin
Kinerja	Pearson Correlation	1	,443**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
	<hr/>		
Disiplin	Pearson Correlation	,443**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100
	<hr/>		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,443 antara variabel disiplin dengan variabel kinerja dengan sig. (2-tailed) 0,000. Oleh karena nilai sig. (2-tailed) < 0,05 maka dapat disimpulkan ada hubungan yang positif antara disiplin dengan kinerja.

Hasil pengujian korelasi antara variabel budaya organisasi dengan kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Korelasi budaya organisasi dgn kinerja
Correlations

		Kinerja	Budaya Organisasi
Kinerja	Pearson Correlation	1	,589**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
	<hr/>		
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,589**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100
	<hr/>		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,589 antara variabel

budaya organisasi dengan variabel kinerja dengan sig. (2-tailed) 0,000. Oleh karena nilai sig. (2-tailed) < 0,05 maka dapat disimpulkan ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil uji regresi linier variabel disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ;

Tabel 6. Pengaruh variabel X₁, X₂ terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,594 ^a	,353	,340	3,739

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

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.353. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin dan budaya organisasi memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja sebesar 35,3%. Sedangkan sisanya sebesar 64,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji regresi linier variabel disiplin terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ;

Tabel 6. Pengaruh variabel X₁ terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 ^a	,196	,188	4,146

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.196. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja sebesar 19,6% sisanya sebesar 80,4% dipengaruhi oleh variabel bebas lain.

Hasil uji regresi linier variabel budaya organisasi terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ;

Tabel 7. Pengaruh variabel X₂ terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,589 ^a	,347	,341	3,736

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.347. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja sebesar 34,7% sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lain.

Hasil Uji Secara Serempak (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara serempak yang dilakukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Serempak
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	754,676	2	377,338	26,989	,000 ^b
	Residual	1384,118	99	13,981		
	Total	2138,794	101			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan tabel diatas, di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 26,989 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,088$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $26,989 > 3,088$. Yang berarti bahwa Disiplin (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama atau secara serempak berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja tenaga kerja dilingkungan kecamatan Sawangan kota Depok. Hal ini juga dapat dilihat signifikansi pada uji F yaitu 0,000 yang lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} setiap variabel bebas. Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05\%/2$). Nilai $t_{tabel} = 1,98$.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial antara variabel disiplin dengan kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial Disiplin thd Kinerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	32,695	2,951		11,078	,000
	Disiplin	,425	,086	,443	4,945	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh parsial dari variabel disiplin diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,945 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,945 > 1,98$, yang berarti bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja dilingkungan kecamatan Sawangan kota Depok, hal ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan variabel yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial antara variabel budaya organisasi dengan kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	25,274	3,020		8,368	,000
	Budaya Organisasi	,611	,084	,589	7,297	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh parsial dari variabel budaya organisasi diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,297 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,297 > 1,98$, yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja dilingkungan kecamatan Sawangan kota Depok, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil penelitian didapat bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,443 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan R. Dimana diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,196 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas disiplin terhadap variabel kinerja adalah sebesar 19,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan disiplin yang tepat dan dapat diterima pekerja akan meningkatkan kinerja.

Dengan demikian memperhatikan kinerja karyawan merupakan tugas dan tanggungjawab pimpinan perusahaan agar tercipta suasana kerja yang produktif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian didapat bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,589 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan R. Dimana diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,347 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas budaya organisasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 34,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menerapkan budaya organisasi yang baik dimasa pandemi covid-19 ini maka akan meningkatkan kinerja.

Pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja

Hasil penelitian didapat bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,594 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan R. Dimana diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,353 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas disiplin dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 35,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa disiplin dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan disiplin yang tegas dan bersifat obyektif dan budaya organisasi yang tepat dan dapat di terima karyawan di masa pandemi covid-19 ini, maka akan meningkatkan kinerja.

SIMPULAN

Besarnya nilai korelasi/hubungan antara disiplin terhadap kinerja (R) yaitu sebesar 0,443. Dimana diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,196 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas disiplin terhadap variabel kinerja adalah sebesar 19,6%.

Besarnya nilai korelasi/hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja (R) yaitu sebesar 0,589. Dimana diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,347 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas budaya organisasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 34,7%.

Bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan antara disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja (R) yaitu sebesar 0,594. Dimana diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,353 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas disiplin dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 35,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS Kota Depok (2021), “*Kecamatan Sawangan dalam Angka 2021*”, Depok, Badan Pusat Statistik
- Cascio, Wayne F. (2013). “*Managing Human Resources*”. Colorado: Mc Graw-Hill.
- Dessler, Gary. (2015). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Salemba Empat.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr., J. H., Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Fourteenth Edition. McGraw-Hill / Irwin. New York
- Handoko, T Hani (2012). “*Manajemen Dalam Berbagai Perspektif*”, Jakarta, Erlangga.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Rivai, Veithzal (2014). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*”, Jakarta, Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Fifteenth Edition. Prentice Hall, Pearson Education, Inc. New Jersey
- Simamora, Henry (2014). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Tewal, B. (2017). “*Kinerja Organisasi (Deteminan, Pengukuran dan Aplikasi Riset)*”. Bandung. CV. Patra Media Graindo.