

Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi BMT Binaul Ummah

Asti Rafianti¹, Agus Pranamulia², Dewi Fitrianti^{3*}

^{1,2,3*} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Bangsa, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

Corresponding Email: dfitriyantie@gmail.com^{3*}

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koperasi BMT Binaul Ummah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Koperasi BMT Binaul Ummah yang berjumlah 25 orang berlokasi di Kota Bogor. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Koperasi BMT Binaul Ummah, baik secara parsial maupun simultan. Dari dua variabel independen tersebut, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja pegawai menjelaskan 48% variasi dalam kinerja pegawai, sementara disiplin kerja menjelaskan 56% variasi dalam kinerja pegawai. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan nilai F sebesar 14,72 dan signifikansi $p < 0,01$. Uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 3,98 dan signifikansi $p < 0,05$. Dengan demikian, penelitian ini menekankan pentingnya budaya kerja yang positif dan disiplin kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Koperasi BMT Binaul Ummah.

Kata kunci: Budaya Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Koperasi; Regresi.

Abstract. This study aims to determine the effect of Work Culture and Work Discipline on the Performance of BMT Binaul Ummah Cooperative Employees. The sample used in this study were all 25 BMT Binaul Ummah Cooperative employees located in Bogor City. The method used is multiple linear regression analysis to test the hypothesis. The results of the study indicate that employee work culture and employee work discipline have a significant effect on the performance of BMT Binaul Ummah Cooperative employees, both partially and simultaneously. Of the two independent variables, the work discipline variable has the most dominant effect on employee performance. Employee work culture explains 48% of the variation in employee performance, while work discipline explains 56% of the variation in employee performance. The F test shows that simultaneously, Work Culture and Work Discipline affect Employee Performance with an F value of 14.72 and a significance of $p < 0.01$. The t test shows that the Work Discipline variable has the most dominant effect on employee performance with a t value of 3.98 and a significance of $p < 0.05$. Thus, this study emphasizes the importance of a positive work culture and high work discipline in improving employee performance at the BMT Binaul Ummah Cooperative.

Keywords: Work Culture; Work Discipline; Employee Performance; Cooperative; Regression.

Pendahuluan

Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian dan tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi bisa terwujud apabila aspek yang didalamnya dapat berjalan dengan baik jika sumber daya manusia yang memegang peranan penting sebagai faktor penggeraknya. Dalam sumber daya manusia terdapat sekelompok individu yang melakukan aktivitas atau kegiatan di bidangnya masing-masing, yang mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan bersama sesuai dengan harapan organisasi organisasi tersebut. Budaya kerja adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaanya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait di atas.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin adalah perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu tindakan yang diperlukan sendainya tidak ada perintah. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2014). Kinerja Pegawai di organisasi mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja Pegawai akan dirasakan oleh Pegawai Koperasi BMT Binaul Ummah. Untuk itu harus benar-benar kompeten di bidangnya dan juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Untuk mewujudkannya diperlukan adanya komponen yang mendukung. Data kinerja Pegawai pada Koperasi BMT Binaul Ummah dapat dilihat dari data kehadiran Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Koperasi BMT Binaul Ummah Tahun 2024

No	Bulan	Persentase Kehadiran Pegawai
1	Januari	85%
2	Februari	80%
3	Maret	80%
4	April	75%
5	Mei	80%
6	Juni	80%
7	Juli	85%
8	Agustus	83%
9	September	85%
10	Oktober	80%
11	November	85%
12	Desember	84%
Rata-Rata		81,83%

Sumber : Koperasi BMT Binaul Ummah.

Dari data pada tabel 1 maka diketahui rata-rata persentase kehadiran Pegawai Koperasi BMT Binaul Ummah selama tahun 2024 sebesar 81,83%. Angka ini dinilai masih belum memenuhi standar kehadiran koperasi yaitu sebesar 95% kehadiran setiap bulannya. Hal ini berkaitan dengan kinerja Pegawai di Koperasi BMT Binaul Ummah dianggap masih kurang. Budaya kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal di Koperasi BMT Binaul

Ummah. Meskipun persentase kehadiran pegawai masih di bawah standar yang diharapkan, dengan peningkatan budaya kerja yang positif dan penerapan disiplin kerja yang lebih ketat, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, perlu adanya upaya bersama untuk memperbaiki budaya kerja dan meningkatkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien.

Tinjauan Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Husnan dalam Hafied (2019), manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan menggunakan kegiatan orang lain. Menurut Larasati (2018:2), manajemen adalah cara mengatur, membimbing, dan memimpin semua orang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Firmansyah (2018:4), manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Budaya Kerja

Budi Paramita dalam Mayangsari (2014:3), menyatakan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. *“Work culture is a person's beliefs, morals, attitudes and work behavior in carrying out work activities”*. Artinya yaitu Budaya kerja adalah keyakinan seseorang, moral, sikap dan perilaku kerja dalam menjalankan aktivitas kerja (Dastjerdi & Pour dalam Ida Ayu, 2019).

Karakteristik Budaya Kerja

Menurut Robbins dalam Arachim (2018) menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya kerja. Kesepuluh karakteristik budaya kerja tersebut sebagai berikut:

- 1) Inisiatif individual, inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, keberadaan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu perusahaan sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.
- 2) Toleransi terhadap tindakan berisiko, dalam budaya kerja perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko.
- 3) Pengarahan, pengarahan dimaksudkan

sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.

- 4) Integrasi, integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- 5) Dukungan manajemen, dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.
- 6) Kontrol alat, kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan.
- 7) Identitas, identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/pegawai suatu perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.
- 8) Sistem imbalan, Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
- 9) Toleransi terhadap konflik, sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
- 10) Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dapat dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Indikator Budaya Kerja

Menurut Nurhadijah (2017), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Disiplin, pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.
- 2) Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
- 3) Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap

individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

- 4) Kerjasama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Tujuan Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki tujuan yang sangat penting dalam organisasi, yaitu untuk mengubah sikap dan perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan budaya kerja yang kuat, organisasi dapat menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang, termasuk adaptasi terhadap perubahan teknologi, perubahan pasar, dan perubahan dalam lingkungan kerja. Budaya kerja juga bertujuan untuk mendorong inovasi dan kreativitas, memperkuat identitas organisasi, membangun loyalitas dan kepuasan kerja, serta meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Selain itu, budaya kerja yang baik juga membantu menjaga dan meningkatkan reputasi organisasi di mata publik dan mitra bisnis, sehingga dapat menarik talenta terbaik dan mempertahankan citra yang positif.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah ketaatan yang dilakukan seseorang secara teratur dan terus menerus terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat dia bekerja (Fathoni, 2016). Menurut (Sinambela, Lijan, 2016), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku.

Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator Disiplin Kerja menurut (Hasibuan, 2017)

- 1) Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan

pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

- 2) Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para pegawainya.
- 3) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.
- 4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat dasar manusia yang selalu merasa dirinya penting minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 5) Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
- 6) Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- 7) Absensi pendataan kehadiran pegawai atau pegawai sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai atau pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku.
- 8) Etika dan Perilaku. Tingkat penyesuaian diri seorang pegawai atau pegawai dalam melaksanakan semua tugas tugas nya dari atasan.
- 9) Tanggung Jawab. Konsekuensi seorang pegawai atau pegawai atas tugas tugas nya diberi oleh atasan

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Sutrisno (2016) Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

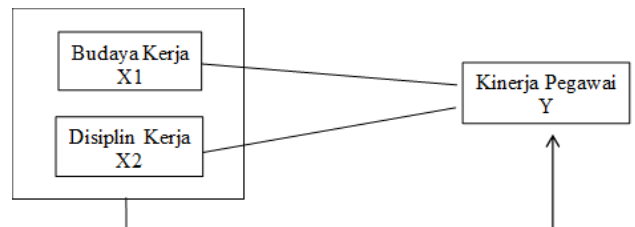
- 1) Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai (Robbins, 2016).
- 2) Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins, 2016).
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016).
- 4) Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016).
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Kemampuan dan keahlian pegawai sangat menentukan. Mereka yang memiliki keterampilan teknis serta kemampuan untuk bekerja dengan baik akan cenderung memiliki

kinerja yang lebih tinggi. Pengetahuan yang luas dan mendalam tentang pekerjaan, industri, dan tren terkini sangat penting. Pegawai yang memiliki pengetahuan yang memadai akan lebih siap menghadapi tantangan kerja dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi. Rancangan kerja yang baik, termasuk pembagian tugas yang jelas, tanggung jawab yang tepat, dan lingkungan kerja yang mendukung, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Rancangan kerja yang efektif memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan langsung atau manajemen memainkan peranan penting dalam memotivasi dan mengarahkan pegawai. Kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang sehat dan mendukung inovasi, kolaborasi, dan komunikasi terbuka membantu pegawai untuk merasa dihargai dan termotivasi. Selain itu, motivasi, lingkungan kerja, dan program pelatihan dan pengembangan juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis

- H1 : Terdapat Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koperasi BMT Binaul Ummah.
- H2 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koperasi BMT Binaul Ummah.
- H3 : Terdapat Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koperasi BMT Binaul Ummah.

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang bersifat kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2019) asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel Jenis penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positifisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bermaksud untuk menggambarkan dan menguji dua variabel atau lebih. Dengan variabel bebas yaitu budaya kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai Koperasi BMT Binaul Ummah.

Populasi

Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Koperasi BMT Binaul Ummah, berlokasi di Kota Bogor, yang berjumlah pegawainya 25 orang.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil jumlah populasi yang ada di Koperasi BMT Binaul Ummah yaitu sebanyak 25 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi

tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi.

Teknik Pengambilan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer menurut Sugiyono (2019) adalah data yang dikumpulkan langsung dari lapangan. Data-data ini berisi data yang menggambarkan tentang budaya kerja di perusahaan yang diteliti dan disiplin kerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai Koperasi BMT Binaul Ummah. Data sekunder menurut Sugiyono (2017) adalah data hasil penelitian yang telah lalu yang dilakukan peneliti sendiri atau orang lain. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan atau Literatur dan Studi Dokumen.

Teknik Analisa Data

Metode analisis yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian adalah metode regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk memahami bagaimana variabel bebas (budaya kerja dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai). Selain itu, analisis ini juga membantu dalam memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang ada.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X1)

Uji validitas terhadap variabel Budaya Kerja (X1), dengan 7 pernyataan yang diajukan kepada 25 responden. Cara menentukan r-tabel adalah banyaknya responden dikurangi jumlah pertanyaan, dengan kata lain $25 - 7 = 18$ dengan α 0,05 yaitu 0,4438.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Variabel Penelitian	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Budaya Kerja	P1	,707	0,4438	Valid
	P2	,604	0,4438	Valid
	P3	,843	0,4438	Valid
	P4	,849	0,4438	Valid
	P5	,707	0,4438	Valid
	P6	,812	0,4438	Valid
	P7	,777	0,4438	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS.

Berdasarkan tabel diatasdapat disimpulkan bahwa pernyataan satu hingga tujuh hasil dari Corrected Item - Total Correlation memiliki nilai r-hitung > dari r-tabel. Sehingga semua pernyataan pada variabel budaya kerja dalam keadaan valid.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Uji validitas terhadap variabel Disiplin Kerja (X₂) dilakukan dengan mengajukan 9 pernyataan kepada 25 responden. Validitas adalah tingkat keakuratan suatu instrumen dalam mengukur aspek yang diinginkan. Untuk

menentukan r-tabel, kita menggunakan rumus banyaknya responden dikurangi jumlah pertanyaan, yaitu 25 - 9 = 16, dengan tingkat signifikansi (α) 0,05, yang menghasilkan nilai r-tabel sebesar 0,4683. Setiap pernyataan dikorelasikan dengan total skor dari semua pernyataan untuk melihat apakah pernyataan tersebut valid atau tidak. Hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki korelasi di atas 0,4683, sehingga dapat dianggap valid dalam mengukur aspek Disiplin Kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel Penelitian	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	P1	,831	0,4683	Valid
	P2	,934	0,4683	Valid
	P3	,920	0,4683	Valid
	P4	,907	0,4683	Valid
	P5	,925	0,4683	Valid
	P6	,893	0,4683	Valid
	P7	,831	0,4683	Valid
	P8	,907	0,4683	Valid
	P9	,838	0,4683	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan satu hingga sembilan hasil dari Corrected Item - Total Correlation memiliki nilai r-hitung > dari r-tabel. Sehingga semua pernyataan pada variabel disiplin kerja dalam keadaan valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan mengajukan 5 pernyataan kepada 25 responden. Validitas adalah tingkat keakuratan suatu instrumen

dalam mengukur aspek yang diinginkan. Untuk menentukan r-tabel, kita menggunakan rumus banyaknya responden dikurangi jumlah pertanyaan, yaitu 25 - 5 = 20, dengan tingkat signifikansi (α) 0,05, yang menghasilkan nilai r-tabel sebesar 0,4227. Setiap pernyataan dikorelasikan dengan total skor dari semua pernyataan untuk melihat apakah pernyataan tersebut valid atau tidak dalam mengukur Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Penelitian	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	P1	,869	0,4227	Valid
	P2	,934	0,4227	Valid
	P3	,718	0,4227	Valid
	P4	,919	0,4227	Valid
	P5	,779	0,4227	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS.

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa pernyataan satu hingga lima hasil dari Corrected Item - Total Correlation memiliki

nilai r-hitung > dari r-tabel. Sehingga semua pernyataan pada variabel disiplin kerja dalam keadaan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai kestabilan dan kekonsistenan suatu butir pertanyaan yang berkaitan dengan kuesioner yang diberikan pada responden. Reliabilitas

suatu variabel dikatakan kuesioner tersebut reliabel jika memiliki nilai Cronsbach's Alpha > 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai <i>Cronsbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Budaya Kerja (X ₁)	0,865	Reliable
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,966	Reliable
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,889	Reliable

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS.

Dapat diketahui Cronsbach's Alpha pada ketiga variabel yang diujikan memiliki nilai lebih besar dari nilai 0,60. Sehingga semua pernyataan

variabel diatas dalam keadaan yang reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil SPSS Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,83948522
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,129
	Negative	-,076
Test Statistic		,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai uji (K-S) memperoleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 atau > 0,1.

Maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil SPSS Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	VIF
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1 (Constant)	-1,061	1,359		-,781	,443		
Budaya Kerja	,259	,081	,315	3,216	,004	,302	3,313
Disiplin Kerja	,377	,054	,689	7,043	,000	,302	3,313

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance pada variabel budaya kerja dan variabel disiplin kerja sebesar 0,004 sedangkan nilai Variance Infloating Factor dari variabel budaya kerja dan variabel disiplin kerja sebesar 3,313. Dapat ditarik kesimpulan dari nilai

tolerance setiap variabel > 0,1 dan nilai *Variance Infloating Factor* setiap variabel tidak lebih dari 10, sehingga pada setiap variabel penelitian tidak menunjukkan adanya mutlikolinearitas.

Uji Autokorelasi

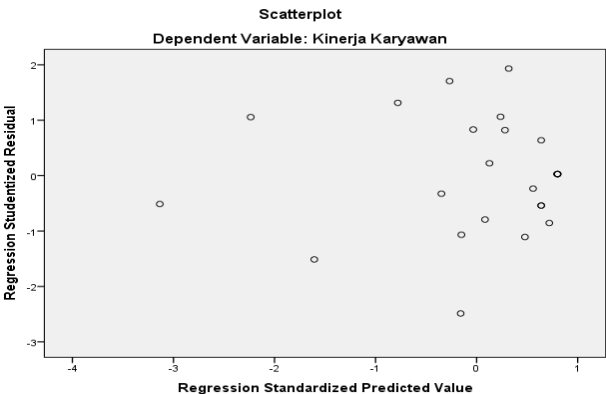
Tabel 8. Hasil SPSS Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,968 ^a	,936	,931	,877	1,967

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Dari tabel 8 hasil autokorelasi dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar d = 1,967 dimana nilai Durbin-Watson terletak diantara -2 dengan +2, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut tidak mengandung masalah autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil SPSS Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas tampilan *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah nol pada sumbu regression studentized residual. Oleh karena itu, berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model yang terbentuk diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ketergantungan variabel Y terhadap variabel X. Dalam penelitian ini hubungan antara variabel Budaya Kerja dan Disiplin Kerja (sebagai variabel independen) terhadap Kinerja Karyawan (sebagai variabel dependen).

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	VIF
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	
(Constant)	-1,061	1,359		-,781	,443		
1 Budaya Kerja	,259	,081	,315	3,216	,004	,302	3,313
Disiplin Kerja	,377	,054	,689	7,043	,000	,302	3,313

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar -1,061 artinya apabila budaya kerja (X1) dan disiplin kerja (X2)

tidak ada atau nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar - 1.061.

- 2) Koefisien regresi variabel budaya kerja (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,259. Artinya apabila terdapat peningkatan variabel budaya kerja (X1) sebesar 1 satuan dan variabel independen lainnya tetap (ceteris paribus), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,259.
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,377. Artinya apabila terdapat peningkatan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1 satuan

dan variabel independen lainnya tetap (ceteris paribus), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,377.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini menentukan besar hubungan variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dengan adanya regresi linier Y atas X.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,968 ^a	,936	,931	,877

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 27 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,936. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu 93.6% yang dipengaruhi oleh variabel Budaya Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) sedangkan sisanya sebesar 6,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang diteliti.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji pengeruh variabel budaya kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan tabel

dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,216 dengan nilai Sig sebesar 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} > t_{tabel} sebesar 1,713 dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya Budaya Kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- 2) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,043 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} > t_{tabel} sebesar 1,713 dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Tabel 11. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	249,086	2	124,543	161,996	,000 ^b
Residual	16,914	22	,769		
Total	266,000	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Kerja.

Berdasarkan tabel 11 bahwa variabel Budaya Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

variabel Kinerja Karyawan (Y). Karena nilai F_{hitung} sebesar 161,996 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,42.

Pembahasan

Uji validitas terhadap variabel Budaya Kerja (X1) menunjukkan bahwa semua pernyataan yang diajukan valid dengan nilai korelasi di atas r-tabel sebesar 0,4438. Validitas yang tinggi ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu menggambarkan budaya kerja yang ada di dalam organisasi secara akurat, sesuai dengan pendapat Arachim (2018) yang menyatakan bahwa budaya kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi karyawan. Untuk variabel Disiplin Kerja (X2), uji validitas juga menunjukkan bahwa semua pernyataan valid dengan nilai korelasi di atas r-tabel sebesar 0,4683. Ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran untuk Disiplin Kerja memiliki tingkat validitas yang tinggi, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Uji validitas terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai korelasi di atas r-tabel sebesar 0,4227. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam kuesioner mampu mengukur kinerja karyawan dengan valid, sehingga data yang diperoleh dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut, sesuai dengan pendapat Sutrisno (2013) yang menekankan pentingnya pengukuran kinerja yang valid dan reliabel. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel dan konsisten dalam mengukur aspek-aspek tersebut. Nilai reliabilitas yang tinggi ini menunjukkan bahwa kuesioner dapat diulang dan akan menghasilkan hasil yang konsisten, sejalan dengan pendapat Sugiyono (2017) tentang pentingnya reliabilitas dalam penelitian kuantitatif.

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, tidak ada indikasi multikolinearitas, tidak ada masalah autokorelasi, dan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Hal ini sesuai dengan prinsip-prinsip statistik yang diuraikan oleh Kasmir (2016) dan Firmasyah & Mahardika (2018) dalam buku "Pengantar Manajemen".

Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada Budaya Kerja atau Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan masing-masing sebesar 0,259 dan 0,377. Hal ini sejalan dengan temuan Larasati (2018) yang menyatakan bahwa budaya kerja, disiplin kerja, dan K3 memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,936 menunjukkan bahwa 93,6% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, sesuai dengan penjelasan Sinambela (2018) tentang pentingnya membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Uji hipotesis menunjukkan bahwa baik Budaya Kerja maupun Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan, yang didukung oleh nilai t -hitung dan F -hitung yang lebih besar dari t -tabel dan F -tabel. Temuan ini selaras dengan penelitian Mayangsari et al. (2014) yang menunjukkan peran budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Disiplin Kerja memainkan peran penting dalam menentukan Kinerja Karyawan di Koperasi BMT Binaul Ummah. Ini menunjukkan pentingnya membangun dan memelihara budaya kerja yang positif serta meningkatkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, sebagaimana diuraikan oleh beberapa referensi yang relevan di atas.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Persepsi responden terhadap Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai secara keseluruhan rata-rata jawaban responden menyatakan setuju. Dengan ini, maka persepsi responden tentang Budaya Kerja,

Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai dinyatakan baik.

- 2) Budaya Kerja secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat diartikan apabila Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Pegawai meningkat.
- 3) Disiplin Kerja secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat diartikan apabila Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan meningkat.
- 4) Budaya kerja dan Disiplin Kerja secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdurrahmat, F. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arachim, D. (2018). Hubungan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 132-141.
- Firmasyah, A., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Depublish.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)* (Ed.1, Cet.4). Depok: Rajawali Press.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Larasati, S. (2019). Pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan K3 terhadap kinerja karyawan PT. Kayan Marine Shipyard Kota Tarakan. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 154-165.
- Mayangsari, D., et al. (2014). Peranan budaya kerja Korea Selatan dalam meningkatkan kinerja karyawan: Studi pada karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia, Pasuruan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1), 23-30.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (Cet.3). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.