

## Pengaruh Perilaku Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya

**Riza Muhammad Dimiyati**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: [rizamuhamaddimiyati@gmail.com](mailto:rizamuhamaddimiyati@gmail.com)

**Arga Sutrisna**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: [argasutrisna@unper.ac.id](mailto:argasutrisna@unper.ac.id)

**Nita Fauziah Oktaviani**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: [nitafauziah@unper.ac.id](mailto:nitafauziah@unper.ac.id)

Jl. Peta No.177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota. Tasikmalaya

Korespondensi penulis: [rizamuhamaddimiyati@gmail.com](mailto:rizamuhamaddimiyati@gmail.com)

**Abstract.** *This research was conducted with the aim of knowing the effect of work behavior and work discipline on employee performance in the Purbaratu District Tasikmalaya City. The method used in this study was a survey method using data obtained directly through questionnaires distributed to 55 respondents who were employees in the Purbaratu District, Tasikmalaya City. The technique used in this research is multiple regression analysis. Based on the research results, it is known that work behavior and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance in the Purbaratu District, Tasikmalaya City. Work behavior partially has a positive and significant effect on employee performance in the Purbaratu District, Tasikmalaya City. Work Discipline partially has a positive and significant effect on Employee Performance in the Purbaratu District, Tasikmalaya City.*

**Keywords:** *Work Behavior, Work Discipline and Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan data yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebarakan pada 55 responden yang merupakan pegawai di lingkungan Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang diketahui bahwa Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya. Perilaku Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya.

**Kata Kunci :** Perilaku Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara professional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan, tuntutan, dan kemampuan organisasi perusahaan, dan pentingnya sumber daya yang berkualitas

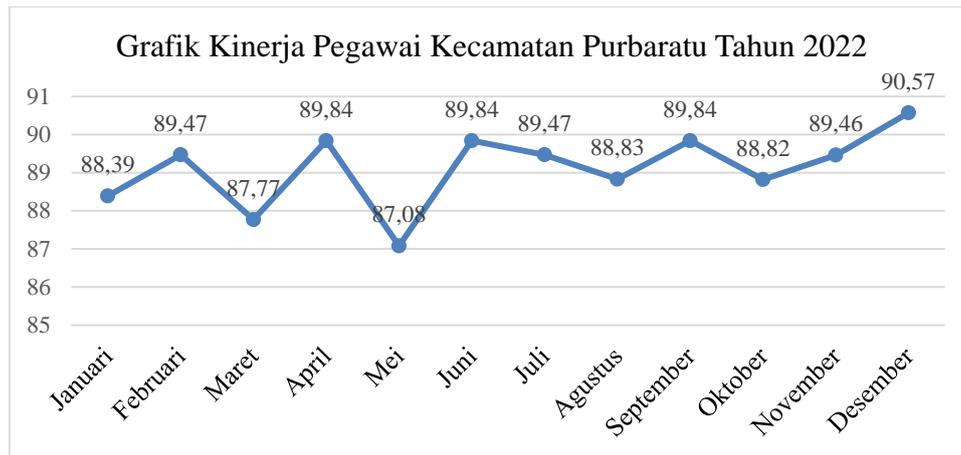
bagi kemajuan perusahaan (Paais & Pattiruhu, 2020). Salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan atau tidaknya suatu organisasi terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Setiap organisasi selalu berusaha mendapatkan sumber daya manusia yang dapat membantu tercapainya tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kesuksesan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan (Yogi yunanto, 2017).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik itu kualitatif maupun kuantitatif (Robbins dan Judge 2017) semua kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan usaha perusahaan atau organisasi merupakan salah satu bentuk kinerja. Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja.

Perilaku Kerja merupakan suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektifitas kerja suatu organisasi (Manampiring et al., 2019). Adanya perilaku kerja yang baik sangat lah penting bagi instansi, selain itu instansi atau organisasi harus mengerti perilaku para pegawainya. Dengan mengerti perilaku kerja para pegawai, instansi akan mudah dalam mengatur serta memahami para pegawainya dengan tujuan menciptakan kinerja pegawai yang konsisten dan positif, sehingga semua kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan baik dan dapat membuat peningkatan kepada instansi. Selain perilaku kerja diduga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Menurut Edy Sutrisno (2016:89) Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Maka dari itu penerapan sikap disiplin kerja terhadap pegawai sangat mendukung pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, dengan adanya disiplin kerja pegawai yang baik maka kinerja juga akan meningkat.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Kecamatan Purbaratu, Kota Tasikmalaya. Kecamatan Purbaratu adalah sebuah Kecamatan di Kota Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Kecamatan Purbaratu adalah hasil pemekaran dari Kecamatan Cibeureum. Yakni terdiri dari kelurahan-kelurahan: Purbaratu, Sukanagara, Sukamenak, Sukaasih, Sukajaya, dan Singkup.

Dari hasil survei pendahuluan yang di lakukan oleh penulis diperoleh data pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2022 yang dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut:



Sumber: Kecamatan Purbaratu (2022)

### Gambar .1 Grafik Kinerja Pegawai Kecamatan Purbaratu Tahun 2022

Berdasarkan Gambar .1 tersebut dapat diketahui bahwa selama satu tahun tingkat pencapaian kinerja pegawai Kecamatan Purbaratu mengalami fluktuasi atau naik turun. Penurunan terjadi pada bulan Maret yaitu sebesar 87,77% dan pada bulan Mei yaitu sebesar 87,08%. Hal tersebut mengindikasikan adanya masalah dalam pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2022.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan salah satu Kepegawaian di Kecamatan Purbaratu yang bertugas dalam bagian penilaian Kinerja mengungkapkan bahwa faktor yang menyebabkan penurunan kinerja adalah perilaku kerja pegawai Kecamatan kurang efektif dan tidak konsisten dimana masih banyaknya pegawai yang berperilaku tidak sesuai dengan peraturan instansi seperti kurang maksimalnya pelayanan yang dilakukan oleh pegawai terhadap masyarakat, ada juga sebagian pegawai yang kurang respon atau tanggap ketika ada masyarakat yang ingin meminta bantuan. Selain perilaku kerja faktor yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai yaitu disiplin kerja pegawai, dimana masih banyak pegawai yang belum menjalankan sikap disiplin, seperti tidak hadir tepat waktu (terlambat masuk kerja), masih ada sebagian pegawai yang tidak menaati peraturan instansi sehingga berdampak terhadap penurunan kinerja pegawai.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan salah satu pegawai di enam kelurahan yang berada di Kecamatan Purbaratu dapat diketahui terkait dengan perilaku kerja pegawai kelurahan ternyata ada beberapa permasalahan diantaranya pelayanan yang dilakukan terhadap masyarakat kurang maksimal karna disebabkan oleh banyaknya pegawai baru sehingga belum memahami tugasnyaa saat bekerja di kelurahan. Kemudian dari hasil wawancara dapat diketahui terkait dengan disiplin kerja pegawai kelurahan ternyata masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang tidak sesuai

dengan waktu yang ditetapkan oleh kelurahan, sehingga hal tersebut menyebabkan terjadinya penurunan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Kasubag Kepegawaian mengungkapkan bahwa faktor yang menyebabkan tingkat perilaku kerja pegawai mengalami fluktuasi disebabkan oleh pengalaman kerja pegawai yang masih minim, karena ada beberapa pegawai yang baru masuk dan belum mengetahui secara jelas tentang tugas dan wewenangnya saat bekerja.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Perilaku Kerja**

Perilaku Kerja merupakan suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh anggota di dalam organisasi yang dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektifitas kerja suatu organisasi. Menurut Halimah (2018) menyatakan bahwa Perilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dalam lingkungan mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak tampak, dari yang dirasakan sampai yang tidak dirasakan. Sedangkan Menurut Robbins (2015:35) menyatakan bahwa Perilaku kerja yaitu bagaimana orang orang dalam lingkungan kerja dapat dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Adapun menurut Maulana (2021: 41-42) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Hubungan Sosial, secara umum hubungan sosial adalah interaksi sosial antara seseorang dengan orang lain, baik itu satu atau puluhan orang untuk saling memberikan informasi.
2. Keahlian, keahlian merupakan sebuah kemampuan yang bisa melakukan sesuatu pada sebuah peran. Hal tersebut adalah sebuah kemampuan yang dapat di pindahkan dari satu orang kepada orang yang lainnya. Contohnya ialah bagi seorang akuntan aritmatika merupakan sesuatu keahlian.
3. Motivasi Kerja, motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.
4. Inisiatif, kemampuan inisiatif adalah melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan. Secara sederhana, seseorang dengan kemampuan ini sudah pasti banyak akal atau *resourceful*.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:129) menyatakan bahwa

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimejo (2016:94) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1. Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam istirahat yang tepat sesuai dengan peraturan dalam perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap peraturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan juga cara bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan- pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan juga cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya, peraturan lainnya seperti aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan.

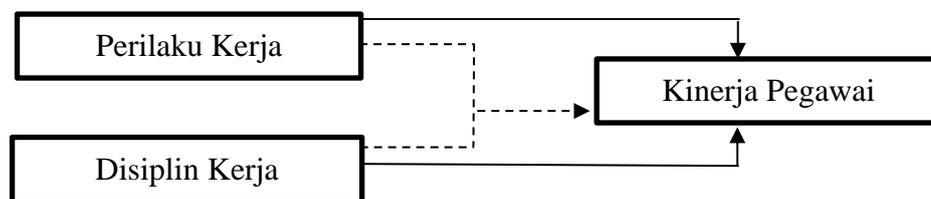
### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etik. Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Kasmir (2016: 182) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Robbins dan Bintoro (2017:107) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, 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.
4. Efektivitas, efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

### Kerangka Pemikiran



Keterangan:

----- Simultan  
———— Parsial

**Gambar .2 Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga perilaku kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Purbaratu.
2. Diduga perilaku kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Purbaratu.
3. Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Purbaratu.

### METODE PENELITIAN

#### Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah perilaku kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah Pegawai di Kantor Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya.

#### Metode Penelitian

Metode yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis kasualitas dan survei.

## Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini, adalah *NonProbability Sampling* dengan jenis sampling jenuh. *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019:131). Sedangkan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019:133).

Adapun populasi sasaran dalam penelitian ini seluruh pegawai di lingkungan Kecamatan Purbaratu yang berjumlah 55 orang.

## Pengujian dan Alat Analisa Data

Pengujian dan alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel .1. Hasil Uji Validitas**

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Perilaku Kerja</b>			
(1)	0,717	0.2656	Valid
(2)	0,472	0.2656	Valid
(3)	0,751	0.2656	Valid
(4)	0,717	0.2656	Valid
(5)	0,539	0.2656	Valid
(6)	0,624	0.2656	Valid
(7)	0,515	0.2656	Valid
(8)	0,535	0.2656	Valid
<b>Disiplin Kerja</b>			
(1)	0,541	0.2656	Valid
(2)	0,556	0.2656	Valid
(3)	0,639	0.2656	Valid
(4)	0,644	0.2656	Valid
(5)	0,663	0.2656	Valid
(6)	0,500	0.2656	Valid
(7)	0,565	0.2656	Valid
<b>Kinerja Pegawai</b>			
(1)	0,598	0.2656	Valid
(2)	0,620	0.2656	Valid
(3)	0,731	0.2656	Valid
(4)	0,664	0.2656	Valid

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
(5)	0,779	0,2656	Valid
(6)	0,787	0,2656	Valid
(7)	0,663	0,2656	Valid
(8)	0,738	0,2656	Valid

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2023

Berdasarkan Tabel .1 tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk Variabel Perilaku Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai nilai r hitungnya lebih besar dari nilai r tabel = 0,2656 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid, artinya instrumen tersebut sudah tepat sesuai dengan kenyataan di lapangan.

### Uji Reliabilitas

**Tabel .2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Taraf Cronbach's Alpha	Keterangan
Perilaku Kerja	0,752	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,684	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,849	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2023

Berdasarkan Tabel .2 dapat diketahui bahwa variabel Perilaku Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai nilai Cronbach's Alpha nya lebih besar dari nilai taraf Cronbach's Alpha (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, artinya data hasil instrumen sudah konsisten terhadap hasil yang diukur.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel .3 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,23218144
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,110
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075 <sup>c</sup>

Sumber: Diolah Penulis Dari Hasil Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan output SPSS 25 pada Tabel .3 tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas  $0,075 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga uji normalitas terpenuhi.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel .4 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	,045	3,136			,014	,989		
	Perilaku Kerja	,737	,120	,620		6,129	,000	,957	1,045
	Disiplin Kerja	,305	,141	,220		2,173	,034	,957	1,045

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS 25 pada Tabel .4 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja adalah  $0,957 > 0,10$ . Sementara untuk nilai VIF untuk variabel Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja adalah  $1,045 < 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Artinya tidak ada hubungan atau korelasi antara variabel perilaku kerja dengan variabel disiplin kerja.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel .5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Rank Spearman**

		Correlations		Perilaku Kerja	Disiplin Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho		Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)			
Perilaku Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,289*			,253
	Sig. (2-tailed)	.	,033			,062
	N	55	55			55
Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	,289*	1,000			,081
	Sig. (2-tailed)	,033	.			,558
	N	55	55			55
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,253	,081			1,000
	Sig. (2-tailed)	,062	,558			.
	N	55	55			55

Sumber: Diolah penulis menggunakan SPSS 25, 2023

Dari hasil output pada Tabel .5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Perilaku Kerja adalah  $0,062 > 0,05$  dan nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja adalah  $0,558 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data residual tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Artinya *variance* residual dalam penelitian ini dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap.

## Uji Autokorelasi

**Tabel .6 Hasil Uji Autokorelasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>					Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2		
1	,700 <sup>a</sup>	,490	,470	3,293752	,490	24,955	2	52	,000	1,748

Sumber: Diolah penulis menggunakan SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel .6 dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) adalah sebesar 1,748. Hal ini menunjukkan bahwa  $dU < d < 4 - dU = 1,6406 < 1,748 < 2,3594$  maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif.

Berdasarkan hasil perhitungan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi maka dapat disimpulkan bahwa data yang telah diperoleh telah memenuhi uji asumsi klasik dan terbebas dari gejala-gejala asumsi klasik. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan software IBM SPSS versi 25. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh 2 variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.39

**Tabel .7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	,045	3,136		,014	,989
	Perilaku Kerja	,737	,120	,620	6,129	,000
	Disiplin Kerja	,305	,141	,220	2,173	,034

Sumber: Diolah penulis menggunakan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari hasil output SPSS versi 25 yang dipaparkan pada Tabel .7 maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,045 + 0,737 X_1 + 0,305 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 0,045 yang menunjukkan bahwa apabila Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja 0 (nol) dan ketiga variabel tersebut tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,045 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Perilaku Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,737 maka bisa disimpulkan bahwa apabila variabel Perilaku Kerja ( $X_1$ ) dinaikan satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,737 satuan. Dengan asumsi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,305 maka bisa disimpulkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja dinaikan dalam satu satuan maka akan kenaikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,305 satuan. Dengan asumsi Perilaku Kerja ( $X_1$ ) tetap atau konstan.

### Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

**Tabel .8 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,700 <sup>a</sup>	,490	,470	3,293752	,490	24,955	2	52	,000

Sumber: Diolah penulis menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil output SPSS 25 pada Tabel .8 diperoleh nilai R sebesar 0,700. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan, dengan derajat keeratan termasuk dalam kategori kuat karena berada diantara 0,60-0,799. Berarti Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai bisa naik, hal ini disebabkan peningkatan Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja diikuti dengan meningkatnya Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil output SPSS 25 pada Tabel .8 diperoleh nilai  $R^2$  (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya pengaruh Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,490 x 100% artinya 49% variabilitas variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yang dalam hal ini adalah Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 51% kemungkinan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dilakukan uji simultan

**Tabel .9 Hasil Uji Simultan**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	541,474	2	270,737	24,955	,000 <sup>b</sup>
	Residual	564,138	52	10,849		
	Total	1105,612	54			

*Sumber: Diolah penulis menggunakan SPSS 25, 2023*

Berdasarkan hasil output SPSS versi 25 pada Tabel .9 diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya. Artinya perilaku kerja dan disiplin kerja secara nyata mampu meningkatkan kinerja pegawai, karena perilaku kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja. Sehingga jika kedua variabel tersebut yaitu perilaku kerja dan disiplin kerja meningkat secara bersama-sama maka akan mempengaruhi kinerja pegawai semakin meningkat.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hasil uji parsial variabel perilaku kerja terhadap kinerja. Hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 4.42 berikut:

**Tabel .10 Hasil Uji Parsial Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Zero-order	Correlations	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.		Partial	Part
1	(Constant)	,045	3,136		,014	,989		
	Perilaku Kerja	,737	,120	,620	6,129	,000	,666	,648
	Disiplin Kerja	,305	,141	,220	2,173	,034	,348	,288

*Sumber: Diolah penulis menggunakan SPSS 25, 2023*

Berdasarkan Tabel .10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel perilaku kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa perilaku kerja secara parsial berpengaruh signifikan yang artinya perilaku kerja secara nyata mampu meningkatkan kinerja, karena perilaku kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga jika perilaku kerja meningkat maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Purbaratu.

Selain itu berdasarkan Tabel .10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar  $0,034 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga jika disiplin kerja meningkat maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Purbaratu.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perilaku Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya dalam kriteria sangat baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Perilaku Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## DAFTAR REFERENSI

- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Halimah, S. 2018. *Perilaku Tenaga Kerja Wanita dalam Mengatasi Kecemasan di PJTK Citra Catur Utama Karya Ponogoro*. Skripsi. <http://eprints.umpo.ac.id/4441>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Manampiring, et al. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Biomedik (Jbm), 3(2). <https://doi.org/10.35790/jbm.3.2.2011.86>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paais, Maartje dan Jozep R Pattiruhu (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on. Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 577–588
- Pemerintah Kantor Kecamatan Purbaratu Tahun (2023). *Indikator semua variabel Kecamatan Purbaratu*.
- Pemerintah Kecamatan Purbaratu. (2023). *Profil Kecamatan Purbaratu*, Sekretaris Kecamatan Purbaratu: Purbaratu.
- Robbins & Bintoro. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*, Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*, Salemba Empat, Jakarta.
- Singodimejo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Prananda Media Group, Jakarta.
- Yogi Yunanto (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenun Ikat) Menghadapi Persaingan Bisnis di Era MEA Kota Kediri*